22688 *RESOLUCIÓN de 19 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa BSH Interservice, S.A., Zona 5-Levante.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa BSH Interservice, Zona 5-Levante (Código de Convenio n.º 9008111), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2003 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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de noviembre de 2003.–La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

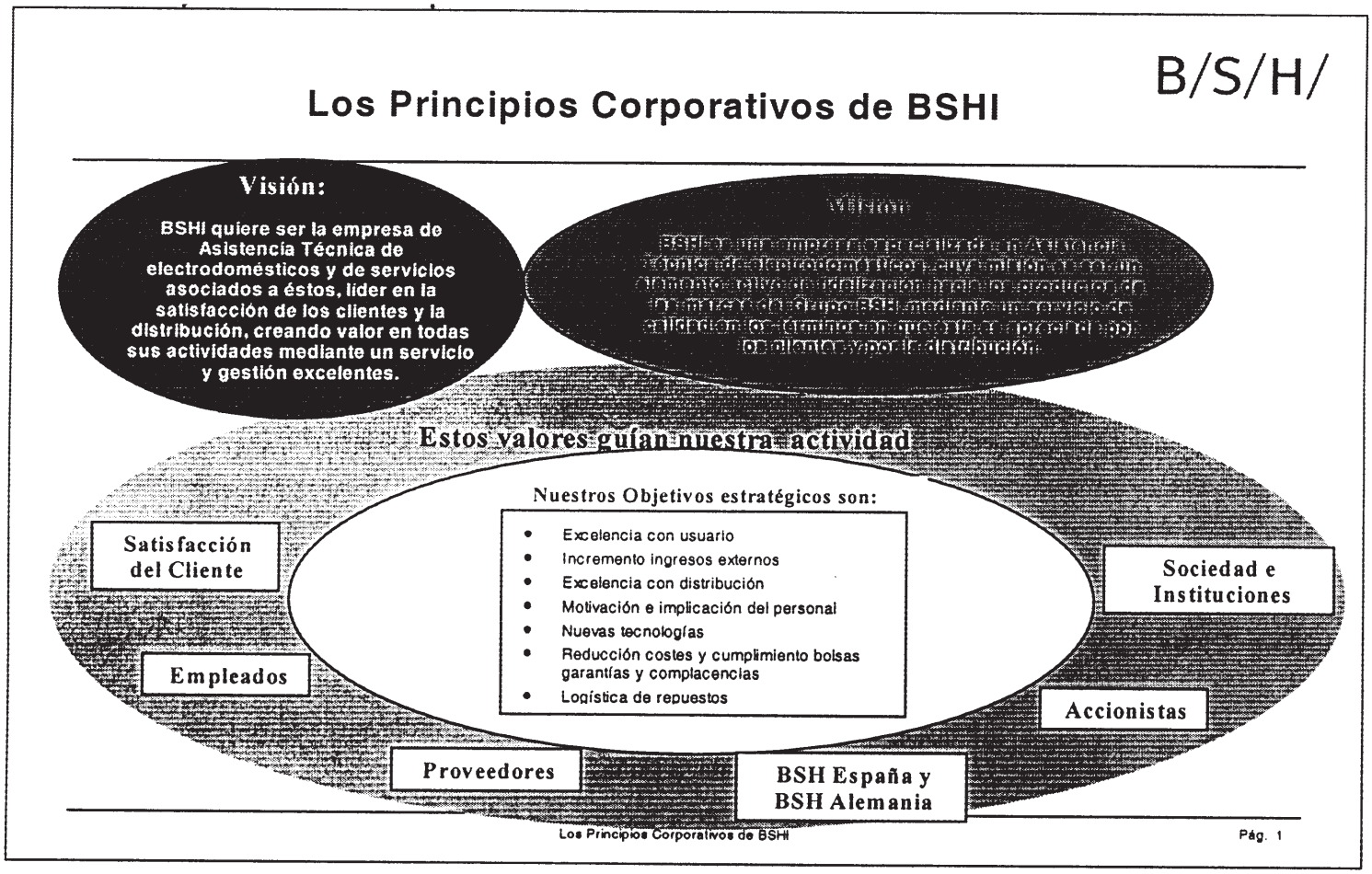
BSH INTERSERVICE, S. A.

VI Convenio Interprovincial de la Zona 5-Levante

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 de BSHI. 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 las compensación por el mismo persiguen un mismo objetivo:

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



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

Por otra parte, ambas partes entienden que este nuevo Marco Laboral debe adaptarse a la actual gama de Servicios de BSH Interservice, S.A., que, manteniendo las tradicionales de Asistencia Técnica a domicilio y Recuperación de Aparatos Electrodomésticos, se enfoca 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.

Por último, el convenio debe culminar la adaptación a dos importantes hitos:

La integración final en el Grupo BSH, para lo que debe homogeneizar sus sistemas de personal con los del Grupo y buscar la equidad y similitud en las condiciones de sus trabajadores.

La modernización de esta disposición estatutaria basándose en la ya consolidada norma magna del derecho laboral: el Estatuto de los Trabajadores de 1.995 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 respe-

tando nuestras obligaciones con la Sociedad, como es la protección del Medioambiente.

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

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

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo Provincial de empresa, que se aplicará con preferencia a las demás normas laborales, establece las condiciones por las que se rigen las relaciones de trabajo entre BSH Interservice, S.A. 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 la empresa BSH Interservice, S.A., o, en caso de cambio de denominación, el área funcional del Grupo BSH Electrodomésticos España dedicada a la Asistencia Técnica de aparatos electrodomésticos y Servicios Asociados, tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en Valencia, Alicante, Castellón y Murcia o sus provincias.

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

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

1.c) Temporal.—El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2006, a excepción de las dietas que se aplicarán a partir de la firma del Acta de Acuerdo.

2. *Prórroga.*

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado a su término de año en año, en sus propios términos.

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 mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha de terminación de su vigencia, o en su caso de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia se presentará ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado el Convenio en tiempo y forma y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio que viniera a sustituirlo o recayera arbitraje o resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

4. *Sustitución de condiciones.*

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

5. *Acuerdos complementarios.*

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

6. *Unidad del Convenio.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo 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 primero de enero de 2003.

7. *Compensación.*

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

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

8. *Absorción.*

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

9. *Garantías personales (reconocimiento «ad personam»).*

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

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

10. *Derecho supletorio.*

Únicamente será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial de la Siderometalurgia, con carácter supletorio, en las cuestiones expresamente remitidas a lo largo del presente Convenio. Y en lo no previsto según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

11. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano encargado de atender los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo. Estará compuesta por dos representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores de entre los componentes de la Comisión Negociadora del convenio. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple y tendrán carácter vinculante para ambas partes.

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

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

CAPÍTULO II

Política de empleo

12. *Contratación.*

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

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

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

a.2) Contrato de Obra y Servicio: (Art. 15. 1 del E.T. y al art. 2 del R.D. 2720/1998). Ambas partes acuerdan que se podrá utilizar el contrato de obra y servicio determinado en trabajos o funciones con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y que, limitados en el tiempo y de duración incierta, estén directa y colateralmente relacionados con esa actividad. A título numerativo y no limitativo, se especifican algunas de las tareas encuadradas en este apartado:

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

Campañas específicas o promocionales de Venta de Aparatos.

Campañas específicas o promocionales de Servicios Comerciales asociados a actividades tales como atención promocional o similares.

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

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

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

Cualquier operación especial identificada.

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

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

a.4) Contratos a Tiempo Parcial. La jornada de referencia para la celebración de estos contratos será la anual. Cuando estos sean de carácter indefinido la empresa podrá establecer pacto de horas complementarias, remitiéndose a este respecto a los Convenios provinciales de la siderometalurgia. La conversión a completo y viceversa se realizará de mutuo acuerdo, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas organizativas o de producción de los artículos 51 y 52. c) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

13. *Incorporación.*

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

Grupos 1 y 2: Veinticuatro meses.
Grupo 3 : Doce meses.
Grupo 4: Seis meses.
Grupo 4 Acoge: Tres meses.

14. *Ceses voluntarios.*

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

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

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

15. *Jubilación a los 65 años.*

Para todos los Trabajadores/as de la plantilla sin excepción, la jubilación será obligatoria a los 65 años siempre y cuando el Trabajador acredite los requisitos legales para acceder a la misma, y sin derecho a indemnización alguna al causar baja en la Empresa por esta causa.

Sin perjuicio de lo anterior, y en relación al Sistema Especial de Jubilación Anticipada a los 64 años regulado en el R.D. 1994/1985, de 17 de Julio, y las correspondientes contrataciones de trabajadores sustitutos, se podrán acordar de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador siempre que se cumplan todos los requisitos legales y lo soliciten voluntariamente, y tanto para el personal con jornada completa como al de contrato a tiempo parcial.

Las vacantes que produzcan las jubilaciones de trabajadores podrán ser amortizadas por la empresa, excepto las realizadas a través del Sistema Especial de Jubilación Anticipada a los 64 años, que requieren obviamente de correspondientes contrataciones de trabajadores sustitutos.

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.

17. *Maternidad.*

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

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

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quién la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de orga-

nización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las indicaciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

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

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

19. *Clasificación profesional.*

Tanto la Dirección como los Trabajadores/as han venido percibiendo que el sistema profesional de categorías y su correspondiente retribución provienen de las ya más que antiguas, obsoletas y derogadas ordenanzas laborales, por lo que entre otras, no reflejan ni la tendencia a la polivalencia y movilidad actual de los trabajadores/as ni por lo tanto posibilitan su posible reconocimiento, ni asumen la evolución de la organización, tecnología y sistemas de trabajo que suponen una constante desaparición de categorías y aparición de otras, ni pueden recoger la exclusión económica de los denominados Exentos, ni consideran los en alguna medida ya implantados, por vitales, sistemas de retribución variable por calidad, rendimiento, actividad, participación, compromiso, etc.

Por todo ello ambas partes convienen, siguiendo la tendencia que marca el Estatuto de los Trabajadores, cambiar el sistema de clasificación profesional de categorías por uno de Grupos Profesionales y Niveles Salariales, más apropiado y adecuado para superar los inconvenientes arriba señalados y colaborar así en el cumplimiento con los objetivos expresados en el preámbulo de este convenio.

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

Conocimiento y Formación.
Adaptación, Experiencia y Desarrollo.
Iniciativa y Proactividad.
Responsabilidad y Compromiso.
Mando y Autonomía.
Complejidad y Flexibilidad.

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

Grupo Profesional 1:

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

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

Sólo comprende un Nivel Salarial «A» y es personal Exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de Dirección General, que pasan a ser Grupo 1 Nivel A.

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

Grupo Profesional 2:

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

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

Comprende dos Niveles Salariales: «A» y «B» y es personal Exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los puestos de Directores Regionales y Jefes de Departamentos Centrales, que pasan a ser Grupo 2, Nivel A o B según fije la empresa de manera individualizada.

También a título orientativo corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 1, 2 y 3.

Grupo Profesional 3:

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

Formación: Titulación Universitaria de grado Superior o Medio o Titulación Profesional del Grado más alto en cada momento o con experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere.

Comprende tres Niveles Salariales: «A» y «B» para personal Exento y «C» para personal no exento.

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los hasta ahora actuales puestos de Responsables de Área, Responsables de Sección, Responsables de Equipo, Responsables de Formación, Responsables de Producto, Responsables de Sistemas, Analistas, Proyectistas, Técnicos de Servicios de Atención Cualificados y similares y que pasan a ser Grupo 3, Nivel A, B o C según tengan mando y sean Exentos o no.

También a título orientativo, corresponden normalmente a los Grupos de Cotización 2, 3 y 4.

Grupo Profesional 4:

Pertenecen a este Grupo aquellos trabajadores/as que realizan funciones bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que 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 técnicas de diseño, herramientas y sistemas informáticos, herramientas y medios de comunicación, herramientas y procesos de distribución y almacenaje, uso de vehículos industriales y similares.

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

Comprende cuatro Niveles Salariales: «A», «B», «C» y «D».

Simplemente a título orientativo y para mejor entendimiento de esta nueva clasificación profesional, se englobarían aquí los hasta ahora actuales puestos de Oficiales Administrativos 1.ª (A y B) y Técnicos de Organización 1.ª y 2.ª que pasan ser a Grupo 4 Nivel «A», los puestos de Oficiales Administrativos 2.ª (A y B) y Almaceneros 1 .ª que pasan a ser a Grupo 4 Nivel «B», los puestos de Almacenero 2 .ª , Telefonista sin idiomas y Mozo Almacén que pasan a ser Grupo 4 Nivel «C», y los puestos Técnico Reparador que pasan a ser Grupo 4 Nivel «D» .

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

Niveles 4 «Acoge»:

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

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

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

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

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

20. *Asignación y promoción profesional.*

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

Excepto para el Personal denominado Exento, o situaciones excepcionales como movilidad geográfica y/o funcional de unidades dentro del Grupo BSH u otras que estime la Dirección, el personal que se incorpore a esta empresa lo hará en el Grupo 4 Nivel C ACOGE o Grupo 4 Nivel D ACOGE según las funciones para las que haya sido contratado.

Asignación funcional de los trabajadores/as actuales: La asignación de los trabajadores actuales a cada Grupo Profesional y Nivel salarial se hará igualmente atendiendo a la función y actividad que desempeñan y a la ponderación de criterios que aquí se han establecido. La correcta implantación del nuevo Sistema de Clasificación Profesional implica modificar al mismo tiempo el esquema de la parte fija de la estructura salarial de la empresa y que se recoge en ese mismo Anexo II. Esta modificación supondrá determinar una única cantidad para cada concepto salarial fijo según Grupo y Nivel.

Por lo tanto, para la asignación al mismo de los trabajadores ya en plantilla se procederá a estructurar de nuevo la parte fija del salario de cada trabajador, respetando en todo caso las condiciones económicas que en la actualidad ostentan y han consolidado, y usando para ello el documento «Ad personam» que se recoge el artículo 9 y se materializa en el Anexo I de este mismo Convenio. La referencia para comprobar que se ostentan condiciones económicas fijas superiores a las establecidas en la nueva estructura salarial fija será el salario bruto anual que se fija en este convenio y el que ostentaban a su firma. La parte del salario fijo de cada trabajador que como consecuencia de esa nueva asignación se deba incluir en el documento «ad personam» se denominará Complemento Personal.

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

El personal clasificado en el Grupo 4 Nivel ACOGE:

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

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

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

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

21. *Rotación y polivalencia.*

Será competencia de la Dirección la rotación funcional y/o geográfica del personal de cualquiera de los Grupos Profesionales del convenio. En ambos casos, lo pondrá en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores sin que la opinión de estos tenga carácter vinculante. No obstante, para el denominado personal exento de los Grupos 1, 2 y 3 (A,B), la Dirección podrá disponer o no normas diferentes a estas de manera individualizada. Para todo ello la dirección impulsará planes y actividades de formación y políticas multifuncionales que fomenten la polivalencia de los trabajadores.

a) Formación: Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un Plan de Formación que deberán avalar los Representantes de los Trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquel cumpla con los requisitos. En las horas de formación impartidas o exigidas por la empresa, un porcentaje del 30 % de las mismas serán por cuenta del trabajador en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

b) Movilidad Funcional: La movilidad funcional en la Empresa se regirá por las normas establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la Clasificación Profesional por Grupos pactada en éste mismo Convenio.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Compensación y retribución económica

22. *Definiciones y principios salariales.*

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

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

23. *Salario fijo.*

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

a) Salario Base: Salario fijo para cada Grupo y Nivel basado en la consideración del hecho de prestar servicios en la empresa BSH como trabajador por cuenta ajena. Se incluye en este concepto la cantidad del desaparecido plus contratado o penoso.

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

c) Complemento Personal: En este concepto se incluyen a título individual las condiciones personales que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio y que provienen principalmente de la existencia

de convenios aplicables a las ya desaparecidas empresas que finalmente han conformado el Grupo BSH Electrodomésticos España al que esta empresa pertenece. Todas esas condiciones se recogen para cada trabajador en su documento Ad Personam del Anexo I.

Dado que cada Complemento Personal ofrecerá diferentes cantidades y será solo de aplicación para los trabajadores de plantilla a la firma de este convenio, el concepto no se recoge en el Anexo II.

24. *Salario variable. Primas.*

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

a) Primas:

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

a.1.a) Prima de Facturación Fuera y Dentro de Garantía. Se calculará una vez que se haya aplicado el llamado «ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

Días posibles de trabajo/días no trabajados = Índice
Facturación real técnico × Índice = Ajuste de facturación.
Facturación real + Ajuste de facturación = Facturación calculada.

La facturación calculada a cada técnico nos da una cifra, siempre en cómputo mensual, a la que se aplican dos baremos de distinto porcentaje, uno consistente en el de facturación del técnico en fuera de garantía y otro consistente en el de la facturación del técnico en garantía. La suma de ambas, constituye la prima o variable de facturación, que se pagará mensualmente, de acuerdo con los porcentajes siguientes:

	Porcentaje Fuera Garantía				Porcentaje en Garantía			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Valencia.	9	9	9	9	5	5	5	5
Alicante.	9	9	9	9	5	5	5	5
Castellón.	7	7,25	7,5	8 *	5	5	5	5
Murcia.	7	7,25	7,5	8 *	5	5	5	5

* Puede ser un 9% si se alcanzase un 55% de media de facturación fuera de garantía.

a.1.b) Prima de Calidad-Calipso. Tiene su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha llamado CALIPSO. Este sistema mide mensualmente la calidad de determinados factores que determina la empresa y miden el éxito de la misma, por lo que se miden esos factores por centro de trabajo y con un acumulado de consecución media de empresa. La fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Q calipso Real de la Delegación}}{\text{Q calipso objetivo del correspondiente año}} \times \frac{\text{Q calipso Real de la Delegación}}{\text{Q calipso real de la empresa BSHI}} \times 100$$

La variable consistirá en el 2,5 % de la facturación total del técnico.

a.1.c) Prima de Rentabilidad. Se obtiene tomando la facturación real total y aplicándole el porcentaje correspondiente llamado variable de rentabilidad y con el siguiente baremo:

Facturación calculada < 90 % media de Delegación = 2 %.
Facturación calculada < 95 % media de Delegación = 2,5 %.
Facturación calculada < 100 % media de Delegación = 3 %.
Facturación calculada < 105 % media de Delegación = 3,5 %.
Facturación calculada < 110 % media de Delegación = 4 %.
Facturación calculada < 115 % media de Delegación = 4,5 %.
Facturación calculada < 120 % media de Delegación = 5 %.
Facturación calculada > 120 % media de Delegación = 6 %.

a.1.d) Primas para Funciones Reparación y Asistencia del Grupo 4 Acoge. Se les abonarán en su caso las anteriores primas en la cuantía que corresponda al aplicarle un porcentaje según Nivel y en función de lo que determine la empresa en el sistema Plan Acoge en cada momento.

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 tres meses anteriores al inicio de vacaciones.

a.2) Prima Función Reparación Taller: Percibirán esta prima aquellos que, habitual o esporádicamente, realizan funciones de reparación pero no de asistencia, y por tanto lo realizan en el taller de reparación del centro de trabajo. Para su cobro habrán de estar al menos un día completo en el taller. Hasta cinco días de trabajo de reparación al mes en taller no se entenderá ni como habitual ni como esporádico. La prima es la siguiente:

2,5 % en concepto de variable por Calipso.
7 % de su Facturación Total, dentro y fuera de garantía.

Esta prima se aplica únicamente y actualmente en el Centro de Valencia.

a.3) Prima Función Almacén y Mostrador: Aquellos que realicen funciones propias de almacén y mostrador percibirán una prima o cuantía que variará en función de las ventas por mostrador.

a.4) 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 QCALIPSO será:

Del 1,5% del salario medio de dicho personal si la consecución del sistema CALIPSO es igual a la del objetivo anual.

Si la consecución es distinta al objetivo, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 1,5 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.

a.5) Primas Resto Funciones de Niveles Acoge: Se les abonarán las primas recogidas en el punto a.4) anterior en la cuantía que corresponda al aplicarle al total el porcentaje según su Nivel Acoge.

a.6) Prima Colectiva de Compromiso y Participación: Ambas partes entienden que el plus de antigüedad debe sustituirse con elementos y factores que demuestren el buen hacer, experiencia y compromiso que van dando el paso del tiempo. Por ello no se producirá el devengo de nuevas cantidades en concepto de antigüedad, desde ahora y en el futuro. No obstante se respetan en todo caso las cantidades adquiridas por ese motivo y hasta la entrada en vigor del presente Convenio por los trabajadores vinculados a la empresa por contrato indefinido. Ese importe en su valor actual se integra en el concepto fijo de Complemento Personal del Anexo I.

Además y para compensar y afianzar esa sustitución, factores por cada centro de trabajo como el descenso de siniestros de vehículos, descenso de accidentes laborales, cuidado de herramientas, aportación a programas de sugerencias o participación (TOP IDEA), reducción de stock de repuestos, reducción de canjes, reducción de quejas internas BSH por elaboración de boletines u otras similares, pueden ser usadas en ponderación todas o algunas de ellas para primar a todos los trabajadores No exentos.

Por ello, y desde 2004 inclusive, se establece una prima colectiva por compromiso y participación por la que se abonarán 60 € por año y trabajador distribuidos de la siguiente manera:

15 € por igualar o reducir el n.º de accidentes laborales.
15 € por igualar o reducir el n.º de siniestros de vehículos por culpa del trabajador.
15 € por igualar o aumentar el n.º de boletines resueltos en la primera visita.
15 € por igualar o aumentar el n.º de Ideas.

Los índices serán los de cada Centro de Servicio y respecto de los conseguidos el año anterior por el propio Centro. Para 2004, los índices de partida y referencia para el cobro serán los de mayo de 2003 extrapolados a todo el año, fijándose en el seno de la Comisión Paritaria que se forme y pudiendo la misma cambiar los criterios en casos de disfunción operativa.

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 30 € por cada día que un trabajador haya sido nominado para atender las posibles emergencias que

surjan. El trabajador deberá estar plenamente localizable durante ese día para su cobro. Por cada aviso efectivamente facturado por el trabajador en retén de emergencia éste último percibirá el 50% del concepto emergencia que fije la empresa en cada momento.

b.3) Prima disfrute de Vacaciones fuera de los meses de Julio a Septiembre: Aquellos trabajadores que a solicitud de la empresa disfruten todas las vacaciones a las que tienen derecho anualmente entre los meses de febrero y mayo, ambos inclusive, percibirán una prima de 345,58 € en 2003 y de 360 € desde 2004.

c) Dietas. Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de desplazarse de la localidad en que habitualmente tenga su residencia y lugares en que efectúa su trabajo, la Empresa abonará, para el año 2.003 y desde la fecha de la firma del convenio, los valores siguientes:

Desayuno: 1,60 €.
Comida: 14,06 €.
Cena: 9,59 €.
Alojamiento: 27,48 €.

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

25. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales se realizarán sobre los conceptos que conforman la parte fija del salario: Salario Base y Complemento Personal. Para todos los años de vigencia del convenio el incremento será:

Año 2003: IPC Real + 0,20 %.
Año 2004: IPC Real + 0,20 %.
Año 2005: IPC Real + 0,20 %.
Año 2006: IPC Real + 0,20 %.

En todos los años de vigencia del convenio se abonará a cuenta el IPC previsto por el Gobierno del Estado, regularizándose al alza o a la baja, dentro del primer trimestre de cada año vencido, en el supuesto de que el IPC Real oficial haya sido finalmente diferente al previsto.

26. *Liquidación de haberes.*

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan. El abono de las pagas Junio y Navidad se realizará el 30 de junio y 16 de diciembre respectivamente, o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

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

27. *Jornada y horarios.*

a) Jornada Anual. La jornada de trabajo se entenderá en cómputo anual. En 2003 la Jornada seguirá siendo de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo. Desde 2004 inclusive, la jornada pasará a ser de 1.760 horas anuales efectivas de trabajo.

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. Asimismo será competencia de la Dirección establecer y cambiar los turnos de prestación de servicios de los trabajadores de cualquier sección del Centro de Trabajo.

c) Exceso de Calendario. Las horas que resulten cada año de la diferencia entre la jornada horaria anual pactada y los días que resulten laborales, se denominarán exceso de calendario 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 7 días naturales.

d) Turnos y Horarios de Trabajo.

Turnos Habituales:

Turno de Centro de Trabajo:

Lunes a Viernes.

		Entrada	Salida
Valencia	Mañana	8,00	13,00
	Tarde.	16,00	19,00
Castellón	Mañana	8,00	13,30
	Tarde	16,00	18,30
Alicante	Mañana	8,00	13,00
	Tarde	16,00	19,00
Murcia	Mañana	8,30	13,30
	Tarde	16,00	19,00

Turno de Reparación y Asistencia:

Lunes a Viernes.

	Entrada teórica *	Salida teórica *
Valencia	8,00	19,00 **
Castellón	8,00	18,30 ***
Alicante	8,00	19,00 **
Murcia	8,30	19,00 ***

** Con tres horas para comer.
*** Con dos horas y medias para comer.
Por razones obvias del servicio en calle, la jornada diaria del personal técnico puede ser irregular, siempre que, como mínimo y máximo, cumpla las horas establecidas en el presente convenio.

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 los siguientes turnos de sábado por persona y año:

	2003	2004	2005	Desde 2006
Valencia	1	2	3	4
Alicante	1	2	3	4
Castellón	1	3	3	4
Murcia	1	3	3	4

Y con las siguientes condiciones:

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

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

La compensación será de un día de disfrute antes o después de la realización del sábado. El disfrute será determinado por la empresa de manera individual o colectiva. Si es individual se tratará de hacerlo de mutuo acuerdo con el trabajador si las necesidades del servicio lo permiten.

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

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, y siempre garantizando que se preste el servicio por el que se solicitan, podrá establecer jornadas

con horario de inicio y fin diferente al habitual de lunes a viernes. El turno podrá afectar a todo o parte del centro de trabajo, a todas las funciones del centro o a parte de ellas y a todos los trabajadores del centro o a parte de ellos.

e) Vacaciones. Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborales de vacaciones. El derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa. Su disfrute se realizará de manera la manera siguiente:

Valencia: 5 días laborales en los meses de Enero a Junio inclusive.
Castellón: 5 ó 10 días laborales en los meses de Enero a Junio inclusive.
Murcia: 5 ó 10 días laborales en los meses de Enero a Junio inclusive.
Alicante: 5 ó 10 días laborales en los meses de Enero a Junio inclusive.

El resto de los días se disfrutarán en el período estival de Julio a Septiembre. La designación de fechas concretas la realizará la empresa procurando atender las solicitudes de los trabajadores.

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.

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 19'00 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 lunes.

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

Su compensación queda recogida en el artículo 24 del convenio.

28. *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 el Anexo IV del Convenio. Las primas en los supuestos anteriores se retribuirán a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

29. *Horas extraordinarias y jornada irregular.*

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

Se clasifican en:

Horas extraordinarias de fuerza mayor.
Horas extraordinarias normales.

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

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

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

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

Jornada irregular: No tendrán consideración de extraordinarias en ningún caso las que se realicen como exceso de jornada pero posterior o anteriormente se compensen en tiempo. Dichas horas constituirán parte de la denominada «Jornada Irregular» y se disfrutarán conforme a lo previsto en este capítulo. 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 computo anual de manera que nunca supere el máximo pactado. Tal establecimiento se comunicará al Comité de Empresa/Delegados de Personal y simultáneamente al personal afectado.

CAPÍTULO VI

Seguridad y medio ambiente

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

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

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

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

31. *Delegados de prevención.*

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

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

32. *Comité de seguridad y salud.*

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

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

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

33. *Protección del medioambiente.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Salud y prestaciones sociales

34. *Absentismo medico y salud.*

Se entienden por absentismo médico todas las ausencias de trabajadores debidas a procesos de Incapacidad Transitoria por Enfermedad Común o Accidente no laboral, Enfermedad Profesional o Accidente Laboral y Permisos Médicos.

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

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

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

35. *Prestaciones por IT.*

Enfermedad común o accidente no laboral: Durante el tiempo de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 90 % del salario neto total percibido en el mes anterior, fijo y variable, y ello mientras dure todo el proceso de Incapacidad Transitoria.

Para percibir el 10 % restante se deberá dar la circunstancia de no haber tenido ningún proceso de baja por Enfermedad o Accidente, en ambos casos comunes o laborales, en los tres años inmediatamente anteriores a contar desde el día de inicio del proceso IT.

Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: En los casos de incapacidad transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará el 100 % del salario neto total percibido en el mes anterior, fijo y variable, desde el primer día de la baja y por un período máximo de 12 meses, prorrogable por otros 6 meses.

No obstante, se abonará sólo el 90 % antes mencionado desde el primer día de la baja hasta el último 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 del 10 %:

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

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

Posibilidades de Repesca del Complemento del 10 %:

a) El trabajador que haya dejado de percibir el complemento del 10 % por períodos de IT podrá recuperarlo a año vencido si su absentismo médico individual anual no supera el 4'00% de las horas efectivas de trabajo.

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

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

36. *Seguro colectivo.*

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

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 9.856,60 €.
2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 23.667,86 €.
3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo el capital asegurado será de 40.387, 70 €.
4. Por muerte derivada de accidente de circulación el capital asegurado será de 61.301,21 €.

37. *Ropa de trabajo.*

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

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de 15 días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

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

38. *Venta de aparatos.*

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

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

39. *Régimen de sanciones.*

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

1. Clasificación de Faltas.

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

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe de ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
2. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.
3. El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público o usuarios con la corrección o diligencia debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

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

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

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

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

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

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

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

c) Faltas Muy Graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

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

2. Régimen de sanciones:

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

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

3. Prescripción.

Faltas Leves: 10 días.
Faltas Graves: 20 días.
Faltas Muy graves: 60 días.

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

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

40. *Derechos sindicales.*

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

41. *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 D. Joaquín Lasheras San Martín, con D.N.I. n.º 25.448.764, en nombre y representación de la Compañía Mercantil «BSH Interserive, S.A.», con domicilio social en C/ Itaroa, N.º 1, Huarte, Pamplona (Navarra), representación que tiene acreditada en su calidad de Jefe de Personal, con facultades suficientes para el otorgamiento del presente Documento.

Y de otra D. ....., con D.N.I. 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 Interservice, S.A. para sus Centros de Trabajo de Valencia, Alicante, Castellón y Murcia, 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 detenten a título personal los trabajadores afectados por este Convenio que excedan de las establecidas con carácter general en el mismo»,

Acuerdan:

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

Cantidad de ..... Euros derivadas del exceso en la asignación a su nuevo Grupo y nivel Profesional a raíz de la entrada en vigor del convenio 2003-2006.

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

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

Cantidad de ..... Euros por los diferentes pluses que viniese percibiendo.

ANEXO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DISTRIBUCIÓN PARTE FIJA DEL SALARIO. 2003

		Salario Base Mensual	Paga Extra	Salario Bruto Anual	*Hora Extra* *
Grupo 4	*Nivel D. Acoge 3.*	*549,27*	*549,27*	*549,27*	*7, 62*
	Nivel D. Acoge 2.	*549,27*	*549,27*	*549,27*	*7, 62*
	Nivel D. Acoge 1.	*686,58*	*686,58*	*9.612,19*	*9, 53*
	Nivel D	915, 45	915, 45	12.816, 25	*12,70* *
	Nivel C. Acoge 3.	*616,85*	*616,85*	*8.635,90*	*8,56*
	Nivel C. Acoge 2.	*759,20*	*759,20*	*759, 20*	*10,53*
	Nivel C. Acoge 1.	*854,10*	*854,10*	*11.957,40*	*11,85*
	Nivel C	949	949	13.286	13,17
	Nivel B	1.026,89	1.026,89	14.376,39	14,25
	Nivel A	1.135,88	1.135,88	15.902,32	15,76
Grupo 3	Nivel C	1.279,06	1.279,06	17.906,85	17,74
	Nivel B	Personal Exento			* *Exclusivamente para acciones de promoción y exposición de marcas comerciales.*
	Nivel A	Personal Exento			
Grupo 2	Nivel B	Exento			
	Nivel A	Exento			
Grupo 1	Nivel A	Exento			

ANEXO III. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CORRESPONDIENTE SALARIO VARIABLE EN PRIMAS *.

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

		Prima Facturación	Prima Rentabilidad	Prima Qealipso	Prima Compromiso	Prima Almacén Mostrador	Prima Reparación Taller	Emergencia	Objetivos Individuales
Grupo 4	*Nivel D. Acoge 3.*								
	Nivel D. Acoge 2.								
	Nivel D. Acoge 1.								
	Nivel D	X	X	X	X			X	
	Nivel C. Acoge 3.								
	Nivel C. Acoge 2.								
	Nivel C. Acoge 1.								
	Nivel C			X	X				
	Nivel B			X	X				
	Nivel A			X	X				
Grupo 3	Nivel C			X	X				
	Nivel B	Personal Exento							X
	Nivel A	Personal Exento							X
Grupo 2	Nivel B	Exento							X
	Nivel A	Exento							X
Grupo 1	Nivel A	Exento							X