

## ANEXO A

## Programa de empleo

I. La legislación vigente y la regulación de detalle que se incluye en este anexo. Durante la vigencia del convenio se reducirá progresivamente la edad de aplicación del contrato de relevo de acuerdo con el siguiente esquema:

En el año 2007, los trabajadores nacidos en los años 1945 y 1946.

En el año 2008, los trabajadores nacidos en los años 1945, 1946, 1947 y 1948.

En el año 2009, los trabajadores nacidos en los años 1945, 1946, 1947, 1948 y 1949.

II. Dicha solicitud se efectuará mediante escrito dirigido al departamento de personal correspondiente. Esta solicitud se efectuará en las fechas que marque la Comisión de Seguimiento.

Las fechas de salida se fijan de la siguiente manera:

Trabajadores nacidos en 1945: 30 de septiembre de 2007.

Trabajadores nacidos en 1946: 31 de diciembre de 2007.

Trabajadores nacidos en 1947: 31 de diciembre de 2007.

Trabajadores nacidos en 1948: al mes siguiente de cumplir los 60 años.

Trabajadores nacidos en 1949: al mes siguiente de cumplir los 60 años.

III. La empresa se reserva el derecho de rechazar las solicitudes de trabajadores de la nómina de empleados respecto de los cuales no sea posible aplicar el contrato de relevo de acuerdo con la legislación, como en el caso de aquellos cuyo puesto se considera amortizable o en que se de la conveniencia de cubrir por promoción interna el puesto del jubilado. Asimismo la Empresa se reserva el derecho de retrasar la aplicación del contrato de relevo en aquellos supuestos en que sea necesario para garantizar la formación del nuevo ocupante del puesto.

En los casos en que la Empresa haga uso de este derecho se facilitará a la Comisión de Seguimiento la información necesaria, incluyendo la relativa a las causas por las que se considera amortizable el puesto, imposible la aplicación del contrato o conveniente el retraso de su aplicación.

IV. Los trabajadores jubilados parcialmente reducirán su jornada al mínimo legal (15%). En cuanto a los relevistas, serán contratados a jornada completa.

V. Las condiciones económicas a aplicar a los trabajadores parcialmente jubilados (hasta el momento en que tengan derecho a acceder a la jubilación ordinaria) serán las siguientes:

La empresa abonará un 15 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo. Los valores correspondientes a cada concepto serán los vigentes en cada momento de acuerdo con el convenio colectivo (incorporando, por tanto, los incrementos y revisiones derivados de éste, así como los vencimientos de antigüedad).

Asimismo, se abonará bajo el concepto «compensación Plan Pensiones» una cantidad igual a la contribución al Fondo de Pensiones que la empresa hubiera debido efectuar de seguir el trabajador prestando servicios a jornada completa, siempre que el jubilado parcial decida pasar a la condición de beneficiario del Plan de Pensiones. En caso de que el jubilado parcial decidiera no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones y mantenerse como partícipe del mismo:

El concepto «compensación Plan Pensiones» será el resultado de aplicar el porcentaje establecido para la cotización al fondo, al 85 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

La empresa aportará al Fondo de Pensiones la cantidad resultante de aplicar el porcentaje establecido al 15 % del salario que por todos los conceptos les correspondería percibir de seguir trabajando a tiempo completo.

Estos abonos se realizarán prorrateados en catorce pagas.

Para el cálculo de los conceptos variables se utilizará la media de los datos correspondientes a los seis meses anteriores al paso a la situación de jubilación parcial. Si durante ese período el trabajador hubiera estado enfermo se tomarán los datos teóricos correspondientes a su calendario de trabajo.

VI. Las partes se comprometen a introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones de Bridgestone Hispania, S.A., las modificaciones necesarias para que los jubilados parciales puedan hacer efectivos, si lo desean, sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones.

VII. Los jubilados parciales que decidan no hacer efectivos sus derechos consolidados en el Fondo de Pensiones, mantendrán la condición de partícipes del mismo, si bien desaparecerá la obligación de efectuar aportaciones del partícipe. Este, no obstante, podrá efectuar aportaciones de carácter voluntario. La aportación de la empresa se efectuará en los términos recogidos más arriba (apartado VI). Las partes se comprometen a

introducir en el Reglamento del Plan de Pensiones las modificaciones necesarias para hacerlo posible.

VIII. Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial continuarán cubiertos por el seguro colectivo que regula el convenio, si bien sólo para la contingencia de fallecimiento y con un capital de una anualidad. Por tanto, la declaración por parte de la Seguridad Social de que un jubilado parcial se encuentra en situación de incapacidad permanente no generará derecho a ninguna percepción a cargo del seguro, salvo en el caso de que la fecha de efectos de la mencionada resolución fuera anterior al paso a la situación de jubilación parcial.

IX. La prestación de trabajo de los jubilados parciales se realizará de la siguiente manera:

a) El primer año en situación de jubilación parcial, acumulando el 15 % de la jornada anual en el período inmediatamente posterior a la firma del contrato.

b) En años sucesivos, en los períodos que se marque al tiempo de elaborar los calendarios anuales de trabajo

X. Si como consecuencia de la evolución del negocio fuera necesario plantear en alguno o algunos de los centros de trabajo planes especiales que afecten a la plantilla se suspenderá la aplicación del presente acuerdo y se estará a lo que se acuerde entre las partes. Esto no afectará a los trabajadores que con anterioridad hayan accedido a la jubilación parcial, que mantendrán las condiciones fijadas en el presente acuerdo y no se verán afectados por un expediente posterior.

XI. Se creará una Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, de composición paritaria (un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y un número igual de representantes de la empresa) que tendrá como misión vigilar el cumplimiento del mismo, establecer su correcta interpretación y solucionar los problemas que se planteen para su aplicación. Esta Comisión recibirá de la empresa información cumplida acerca de la aplicación del presente acuerdo en todos sus aspectos, incluida la aplicación de las cláusulas IV y X, en cuyo caso serán objeto de discusión en la misma las medidas a adoptar.

XII. La formalización y aplicación del presente acuerdo se efectuará sin menoscabo de los principios de objetividad y estabilidad en el empleo que, de acuerdo con el convenio colectivo, presiden la acción de la empresa. Atendiendo a las especificidades normativas del Contrato de Relevo, la comisión de seguimiento que se constituye en el apartado anterior examinará, a lo largo de la vigencia del convenio y, especialmente, a medida que se aproxime el vencimiento de los contratos, las mejores fórmulas para compaginar el presente acuerdo y los principios más arriba referidos.

Los trabajadores con Contrato de Relevo vigente a la fecha de la firma del presente Convenio, pasarán a ser indefinidos a su vencimiento.

XIII. Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se pacta la jubilación forzosa a los 65 años, en el marco del sistema de fomento de empleo que constituyen este anexo y el artículo 98 del convenio, y siempre que los trabajadores a los que se aplique tengan derecho a la pensión pública de jubilación.

**16193** RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima (Servicio post-venta).

Visto el texto del XIV Convenio colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A. (Servicio post-venta), (código de Convenio número 9002601), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 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, 27 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

**XIV CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS  
ESPAÑA, S. A. SERVICIO POSTVENTA AÑO 2007**

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo de Electrolux Home Products España, S. A., Servicio post-venta, que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima, Servicio post-venta, excepto Comité de Dirección. Igualmente estarán excluidos del presente Convenio los responsables de departamentos y de asistencia técnica a los que se les propusiese por parte de la dirección de la empresa, y ellos lo aceptaran.

El Comité intercentros estará informado de los responsables que en cada momento estén excluidos del Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 2007, salvo, los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, o por convenio colectivo de ámbito distinto a este, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente Convenio.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase alguno de los aspectos contemplados por el presente Convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a reconsiderar su contenido.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una comisión de vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité intercentros, que se menciona en el artículo 38, y tres de la dirección que hayan negociado el convenio.

Se reunirá esta Comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio centro. Para reunirse la comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

Artículo 9. *Publicación y publicidad.*

Firmado el convenio por ambas partes y una vez ratificado y aprobado por la autoridad laboral competente, se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectos,

en un plazo no superior a treinta días. En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**Artículo 10. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la dirección de la empresa.

Artículo 11. *Sistema de trabajo. Principios de organización.*

Como anexo número I al presente Convenio se incluye el sistema de incentivos de asistentes técnicos

Artículo 12. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la jornada laboral vigente de 1.745 horas anuales efectivas de trabajo.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo que en un futuro pudieran pactarse incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

Calendario laboral:

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Artículo 13. *Jornada de productividad.*

Para facilitar que el asistente técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el asistente técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Cuando la diferencia de finalización de la jornada laboral sea aproximadamente igual o menor al tiempo invertido en la comida no será preciso informar.

El tiempo real de presencia del asistente técnico en casa del usuario se reflejará en la RI (relación de intervención) (según Real Decreto 58/1988, de 29 de enero, sobre protección de aparatos de uso doméstico).

La no coincidencia del horario puesto en la relación de intervención con el horario real no será motivo de sanción alguna.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán desde el día 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

Las vacaciones se regirán por uno de los dos sistemas que a continuación se especifican.

a) Para el centro de trabajo de Alcalá de Henares, 30 días naturales mínimos.

Para la planificación de las vacaciones se determinará por cada departamento, las fechas del disfrute de las vacaciones y los puestos de trabajo a cubrir según las necesidades.

El personal afectado por dicha planificación disfrutará rotativamente las vacaciones en las fechas que oportunamente se fijen, entre los representantes de los trabajadores del centro y la dirección de la empresa, coincidiendo éstas con el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre.

La rotación aludida se efectuará según acuerdo.

b) Para el resto, 24 días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando por necesidades de la organización de la empresa no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fijen, en los meses de enero-febrero, entre el productor afectado y la dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro de trabajo los turnos de vacaciones.

Por necesidades de organización de la empresa y considerando la prioridad del servicio, en los departamentos que sea preciso trabajar en época de vacaciones se atenderá a los anteriores extremos.

IT en vacaciones:

1. Los trabajadores que se encuentren de baja por IT durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde 30 días antes del disfrute de las vacaciones.

Maternidad.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección del centro y los trabajadores para fijar la fecha del disfrute de sus vacaciones, las cuales se disfrutarán antes del 31 de diciembre del mismo año.

2. Criterios de elección de fechas: A estudiar conjuntamente.

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

A partir de la firma del presente Convenio:

Por razones organizativas o productivas, el personal acepta y se compromete a realizar, por persona, un mínimo determinado de horas extraordinarias, siempre y cuando esta cantidad no supere 40 horas anuales.

A propuesta del Comité intercentros, la empresa cuidará de que no se realicen horas extraordinarias. Conforme a la legislación vigente en caso de realizarse, el trabajador podrá acordar con el responsable de su sector, su compensación en cualquiera de estas dos fórmulas:

a) Económica: Abonándose el 150 por 100 del valor hora profesional e incentivo si correspondiera. (1 hora extra = 1,50 horas normales).

b) Tiempo libre: En proporción de 1 hora y 30 minutos por hora de trabajo.

#### Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por enfermedad grave, o fallecimiento de esposa, hijos y otros familiares que convivan: Tres días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida podrá ser de cinco días).

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica ó fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos del cónyuge, abuelos del cónyuge (otras nupcias), cónyuge de hermanos: Dos días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de cuatro días).

d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos (primer grado): Un día (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de tres días).

e) Ingresos, altas de ingresos en hospital, regresos de dichas altas y casos de urgencia: Tiempo necesario.

f) Por nacimiento de hijos: Dos días laborables (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de cuatro días).

g) Por boda de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos: Un día.

h) Por traslado de domicilio: Un día.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo indispensable.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: Tiempo indispensable.

k) Por estudios: Los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio De Educación y Ciencia para la obtención de título académico tiene derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba y, en caso de que hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios.

Para el desplazamiento. En cualquiera de los casos, la empresa puede exigir la justificación posterior expedida en el centro de los días de examen y pruebas de aptitud a que diera lugar el permiso.

l) Por consulta médica: En caso de nacimiento de hijo con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores.

Asimismo, para acompañar a urgencias a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el médico: tiempo imprescindible.

Para todos estos permisos la empresa podrá solicitar presentación del justificante que corresponda.

#### Artículo 17. *Valoración puestos de trabajo.*

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones de todo el personal funcionará la comisión de valoración, formada por dos miembros del Comité intercentros y Técnicos de la empresa, que estimarán el valor de cada puesto trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

#### Artículo 18. *Desplazamientos.*

Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamiento por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

#### Artículo 19. *Programación de cursos teóricas-prácticos.*

La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente Convenio durante el primer cuatrimestre del año. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La dirección con suficiente antelación escuchará del Comité intercentros las sugerencias e ideas que dicho comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación personal

#### Artículo 20. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal Técnico titulado.
- II. Personal mercantil Técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo Técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

#### Artículo 21. *Promoción y progresión del personal.*

1. Promoción.—Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier centro de trabajo de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes del personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la empresa.

2. Progresión.—Se entiende por progresión el acceso a una vacante de grado superior al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de una misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo: se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la ordenanza del comercio sobre ascensos.

#### Artículo 22. *Período de adaptación.*

En los casos de promoción existirá un período de adaptación al nuevo puesto de cinco meses, durante los cuales el productor percibirá la media

aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volverá a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto, pero el período será de tres meses.

#### CAPÍTULO IV

##### Remuneraciones

###### Artículo 23. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a lo hasta ahora vigente.

###### Artículo 24. *Salario base.*

Se considera salario base el establecido para cada, categoría, nivel, fijado según las tablas salariales que figuran en el anexo II.

###### Artículo 25. *Complementos.*

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales se dividen en:

a) Personales.

a.1) Antigüedad.—Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en el anexo II. Los cuatrienios empezarán a devengarse en el mes en que se cumpla el período cuatrienal.

El Comité intercentros estudiará fórmulas y mecanismos que permitan la desaparición en la estructura salarial de este concepto.

Todos los nuevos ingresos de personal que se produzcan a partir del 1 de enero de 1996 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.

a.2) Mérito personal.—Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su nivel algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo nivel.

b) Calidad y cantidad de trabajo.

b.1) Incentivo.—Se devengará por el personal que lo tenga asignado en el actual sistema de incentivos para asistentes técnicos anexo I.

c) Vencimiento periódico superior al mes.

c.1) Personal con 14 pagas.—Se abonarán dos pagas extraordinarias al año; los días 30 de junio y 22 de diciembre.

La gratificación de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre.

c.2) Personal con 16 pagas.—Se abonarán cuatro pagas extraordinarias los días 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga extraordinaria de 30 de marzo: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga extraordinaria de 30 de junio: Desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de 30 de septiembre: Desde el día 1 de octubre al 31 de diciembre del año en curso.

Paga extraordinaria de 22 de diciembre: Desde el día 1 de enero al 30 de diciembre del año en curso.

Cada una de estas pagas se abonará por importe de una mensualidad del salario base y complemento personales.

Asimismo dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

El Comité intercentros estudiará durante la vigencia de este Convenio fórmulas y mecanismos que permitan la adecuación de 16 a 14 pagas.

###### Artículo 26. *Incremento salarial.*

Para este año 2007, el incremento salarial en todos los conceptos salariales será el 2,5%, con revisión al IPC real 2007 si éste supera el incremento pactado, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2007.

###### Artículo 27. *Prima por productividad.*

Para el año 2007, se fija una prima por productividad de carácter no consolidable por consecución de dos objetivos del 0,5% sobre el salario fijo bruto anual (salario base, mérito personal y antigüedad) para cada objetivo y solamente para aquellos colectivos que a la firma del presente acuerdo no tengan establecido un sistema de retribución variable.

Dichos objetivos responderán para el personal de oficina a:

Venta de recambios a 31 de diciembre de 2007 superior o igual a 8.822.000 euros.

Disponibilidad para prestar servicio en situaciones de imprevistos o emergencias según criterio de la dirección hasta normalizar la situación habitual en la operativa de servicio.

Dichos objetivos responderán para el almacén de recambios a:

Venta de recambios a 31 de diciembre de 2007 superior o igual a 8.822.000 euros.

Reducción de absentismo. No superar en computo anual e individual un absentismo equivalente al 5% de las horas de trabajo (87,25 horas) a excepción de las afectadas por accidente de trabajo calificado como grave por la autoridad médica competente, que no computarán al efecto.

###### Artículo 28. *Incentivo almacén de recambios.*

Para este año 2007, se establece incentivo del 1% sobre sueldo fijo bruto anual para los trabajadores del almacén de recambios por consecución de dos objetivos, (0,5% para cada objetivo).

Reducción de absentismo. no superar en computo anual e individual un absentismo equivalente al 5% de las horas de trabajo (87,25 horas) a excepción de las afectadas por accidente de trabajo calificado como grave por la autoridad médica competente que no computarán al efecto.

Disponibilidad para la realización de al menos 80 horas extraordinarias por persona siempre que la carga de trabajo del almacén lo requiera según criterio de la dirección.

#### CAPÍTULO V

##### Mejoras sociales, dietas, kilometraje y plus distancia

###### Artículo 29. *Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.*

La empresa abonará desde el primer día y hasta completar el 100 por 100 de la retribución realmente percibida (sueldo base, mérito personal y antigüedad si lo hubiera e incentivo), siendo necesaria la presentación de documento médico emitido por los servicios oficiales de la seguridad social o mutua de trabajo y enfermedad profesional que acredite tal situación.

###### Artículo 30. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la seguridad social, una ayuda de 49,05 euros.

###### Artículo 31. *Seguro colectivo de vida.*

A partir de la firma del presente Convenio, se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 21.035,42 euros.

Por incapacidad permanente total o absoluta: 21.035,42 euros.

Por muerte en accidente: 42.070,85 euros.

Por muerte en accidente de circulación: 63.106,27 euros.

###### Artículo 32. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se acuerda la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social.

Con objetivo de conseguir una adecuada política de empleo, mejora de la estabilidad y sostenimiento del mismo, así como abordar la contratación de nuevos perfiles profesionales adaptados a las necesidades del negocio de la compañía, se pacta la extinción de los contratos de trabajo

por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, 65 años, con efectos desde la firma de este acuerdo.

En este sentido una vez producida la vacante, la compañía procederá a la contratación de una persona desempleada inscrita en la oficina de empleo (INEM) u organismo que lo sustituya para cumplir con los objetivos antes citados.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener 65 años cumplidos y cubiertos el período de 35 años de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

**Artículo 33. Adquisición de aparatos comercializados por Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima.**

Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de Electrolux Home Products España, S. A., serán fijados por la dirección de la empresa.

El impuesto sobre el valor añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará en los precios fijados.

- a) Condiciones de pago: Hasta 11 mensualidades.
- b) Período de adquisición: Tres años.

**Artículo 34. Ropa de trabajo y calzado.**

Aquellos productores que tengan asignado este concepto dispondrán de:

- a) Dos pantalones y una chaqueta (una vez al año), o Dos pantalones y dos camisas de verano (una vez al año), o Traje de trabajo, compuesto por chaqueta, pantalón, y camisa de verano (una vez al año).
- b) al personal que tenga asignada bata: Una de verano y otra de invierno (una vez al año).

Calzado adecuado de verano e invierno.

Fechas de entrega: La ropa se entregará entre el 15 de enero y el 28 de febrero.

La ropa o calzado de seguridad serán definidos por seguridad e higiene.

**Artículo 35. Retirada del carné de conducir.**

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- b) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

**Artículo 36. Dietas.**

Se incluyen, como anexo número III, las dietas que se devengarán desde el día uno de junio de 2007.

**Artículo 37. Kilometraje.**

Como anexo número III, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de Electrolux Home Products España, S. A., a que afecte el presente Convenio utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día 1 de junio de 2007.

**Artículo 38. Plus de distancia.**

A las personas que tengan reconocido este plus y mientras persista la causa que lo originó, y a aquellas que pudiera reconocérsele en el futuro, como consecuencia del cambio de municipio del centro de trabajo o unidad productiva, se establece como compensación del gasto por desplazamiento el importe de 47,74 euros/mes, por once mensualidades.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

**Artículo 39. Quebranto de moneda.**

Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que percibirá por este motivo serán de 29,16 euros/mes.

**Artículo 40. Plus condiciones climáticas.**

Para el personal del almacén de recambios se establece, para el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, la cantidad de 6,89 euros brutos diarios por día trabajado.

## CAPÍTULO VI

### Actividad sindical en la empresa, derechos sindicales

**Artículo 41. Comité intercentros.**

Se mantendrá el Comité intercentros formado por miembros de la Comisión negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante cada año podrán reunirse en ocho ocasiones, con una duración máxima de dos días por reunión informando a la dirección de la empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El presidente y secretario del Comité intercentros tendrá 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes ocho miembros y 20 horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité intercentros, así como las de los delegados de personal de cada centro en uno o varios de ellos.

Como máximo en el mes de diciembre se reunirán los delegados de personal de Electrolux Home Products España (asistencia técnica) para formar la Comisión negociadora del Convenio o en su defecto nombrar al Comité intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa. Esta Comisión negociadora o Comité estará compuesto por ocho miembros.

Los gastos del Comité intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función serán a cargo de la empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité intercentros se reunirán trimestralmente con miembros de la dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene.

**Artículo 42. Derechos de sindicación.**

Según la legislación vigente.

**Artículo 43. Secciones sindicales.**

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La central o sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la empresa reconocerá a la ejecutiva de la sección sindical, como representantes del sindicato.

Las secciones sindicales que posean una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos centros de asistencia técnica de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los delegados de personal.

El delegado sindical de la citada sección sindical tendrá las mismas atribuciones que los delegados de personal.

Los componentes de la ejecutiva de la sección sindical deberán ser trabajadores en activo de la empresa y designados de acuerdo con los estatutos de las centrales o sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa no serán descontadas de las horas mensuales.

a) Funciones de las secciones sindicales.—La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

- 1) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.
- 2) Serán oídos por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su sindicato particular.
- 3) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4) En las reuniones con la empresa, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la dirección de la empresa, deberán dirigirse al Secretario de la sección sindical, quien en cada momento designará quién deberá acudir de dicha ejecutiva.

5) La empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del sindicato ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propia.

6) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, siempre y cuando conste su afiliación.

b) Cuota sindical.

1) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Cláusula adicional.

Régimen disciplinario.—En cuanto a lo relativo al régimen disciplinario (definición y graduación de faltas) se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio el contenido de la ordenanza laboral del comercio del metal, hasta tanto en cuanto no exista una regularización suficiente sobre la materia.

Cláusula derogatoria.

El presente Convenio colectivo deroga en su totalidad al firmado por las partes y registrado por la Dirección General de Trabajo como XIII Convenio colectivo de «E. S. T, S. A., 2003», así como los acuerdos posteriores firmados en aplicación del mismo.

## ANEXO I

### Plan de incentivos para asistentes técnicos

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios.

Intervención válida.—La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del asistente técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

Que, al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (relación de intervención).

Presupuestos elaborados según legislación vigente y cobrados (s/ tarifa en vigor).

Excepciones: De la definición anterior se contempla en la actualidad, las siguientes excepciones:

a) Falta de recambios.—Serán válidas todas aquellas intervenciones que no se puedan realizar en el acto por falta de recambio principal en el stock del vehículo (considerándose recambio principal todo aquel que imposibilita el funcionamiento normal del aparato), siempre y cuando la relación de intervención no lleve identificado el aparato y avería.

b) Congeladores y frigoríficos 2t.—Cuando precise reparación de la unidad refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un asistente técnico, que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

c) Se contemplarán los siguientes supuestos para considerar la puesta en marcha más reparación: por cambio de voltaje, cambio de apertura puerta y cambio de programador, motor o bomba.

Definición de conceptos: «cobrable» y «cobrada».

Intervención cobrable.—Será toda aquella intervención por la que, de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada.—Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es cuando una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto en éste no existe defecto de cobro.

Reclamación técnica.—Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los diez días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de objetivos.

Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

Rodamientos, actualiza el objetivo en: 0,5 i.v.

Cestos, actualiza el objetivo en: 2,5 i.v.

Muebles, actualiza el objetivo en: 3,0 i.v.

Cubas, actualiza el objetivo en: 3,0 i.v.

Bridas, actualiza el objetivo en: 0,5 i.v.

Cambio de unidades refrigerantes: 0,5 i.v.

Carga de gas y comprobación: 4,0 i.v.

Fregaderos: 1,0 i.v.

Productos built-in: 0,5 i.v.

Cada cuatro visitas a distribuidores previamente programadas por la delegación, actualiza el objetivo en 1,0 i.v.

2. Cálculo de premio:

a) p1 premio a la productividad:

Parámetros a considerar:

Productividad es el cociente entre producción realizada, medida en intervenciones válidas y el objetivo asignado al asistente técnico.

El coeficiente de días trabajados cdt., siendo:

$$\text{cdt} = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes} \times (\text{días de presencia en la delegación})}{\text{Número de días trabajados en el mes}}$$

Los permisos recogidos en el artículo de licencias del XIV Convenio colectivo y en su mismo número de días no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

La siguiente tabla de valores:

#### Cantidades brutas p1

Productividad	Cuotas en prima euros/mes	cdt
0 -94,9	0	1
98 -97,9	13,32	1
98 -101,9	17,59	1
102 -104,9	21,91	1
105 -107,9	55,17	1
108 -110,9	68,50	1
111 -113,9	86,04	1
114 -115	108,42	1

>115 cada i.v. que sobrepase el 115% se paga a 5,12 euros, cómputo mensual.

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115.

Prima = p1 \* cdt.

2) Si la productividad > 115.

Prima = 108,42 \* cdt + 5,12 \* número de i.v., que sobrepasen el 115 de productividad.

Si debido a la falta de trabajo suficiente fuera imposible al asistente técnico alcanzar un desvío del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

b) p2 premio por cobros.

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

La relación de intervención válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$\text{r.i.v.c.} = \frac{\text{Número de I. válidas cobradas}}{\text{Número de I. válidas cobrables}} \geq 0,85 \%$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si el r.i.v.c. es menor a 0,85 el p2 = 0.

Si pme < 0,85 por 100 el p2 = 0.

El valor de cantidad cobrada en el mes n.

El porcentaje k sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla.

Objetivo actualizado/día	% k
ob > 7,8.	5,8
7,8 > ob > 6,8	6,4
6,8 > ob	7,1

Las primas por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{r.i.v.c} * N * \frac{K}{100}$$

c) Premio por calidad.-La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

El desvío medio obtenido en el mes por el asistente técnico.

El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el jefe de equipo, jefe de cat o jefe de asistencia técnica durante el mes.

El coeficiente de días trabajados cdt.

El coeficiente de desviación kcp determinado por la siguiente tabla:

Desvío	Medio mes	N.º de reclamaciones técnicas/mes			
		0	1	2	3
	100	0	0	0	0
100-	102,49	0,77	0	0	0
102,5-	107,49	0,85	0,55	0	0
107,5-	112,49	0,93	0,63	0	0
112,5-	117,49	1,02	0,72	0	0
117,5-	122,49	1,10	0,80	0,50	0
122,5-	127,49	1,18	0,88	0,58	0
127,5-	132,49	1,27	0,97	0,67	0
132,5-	137,49	1,35	1,05	0,75	0
137,5-	142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
	-142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será liquidada según la fórmula:

$$\text{Prima} = \text{kcp} * 44,12 * \text{cdt.}$$

Incidencias varias en sistema de incentivos.

1) Documentación sistema de incentivos.-Al asistente técnico se le entregará una copia de todos aquellos documentos en los que haya estampado su firma, excepto las relaciones de intervención, que tendrá a su disposición para su comprobación al sistema de incentivos las realizadas en los dos meses anteriores.

2) Información del sistema de incentivos.-El asistente técnico podrá recabar cuanta información necesite de su jefe para la confección de un sistema de incentivos, así como serle comunicada cualquier reclamación técnica detectada en el transcurso del mes, quedando nula la reclamación si no se cumple tal requisito dentro de dicho mes, o dando el margen de diez días en todo caso a partir de dicha reclamación técnica.

3) Coeficiente días trabajados.-El coeficiente de días trabajados en el artículo 16 del XIV Convenio colectivo, «permisos retribuidos», es i, a efectos del sistema de incentivos.

4) Compensación incentivos vacaciones o baja por enfermedad.-La compensación por vacaciones o baja por enfermedad en los sistemas de incentivos se hará teniendo en cuenta el incentivo de los dos meses anteriores, recibiendo la parte proporcional media que le corresponda.

5) Sistema de incentivos frigorista.-Al asistente técnico frigorista que trabaje como asistente técnico normal, en ese día se le aplicará el sistema de incentivos normal.

6) Garantía incentivo (115).-A aquellos asistentes técnicos que no consigan un desvío del 115 debido al trabajo insuficiente se les garantiza un incentivo mensual de 108,42 euros (pl) más un premio por cobros (p2) según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	k %
ob > 7,9	7
7,9 > ob > 6,9	8
6,9 > ob	9

## ANEXO II

### Retribuciones mínimas brutas anuales con efectos 01.01.07 (2,5 %) (Euros brutos)

Salario base anual	Salario base mes	Nivel	Antigüedad anual	Antigüedad mes
14.529,76	1.037,84	1	436,15	31,15
16.105,75	1.150,41	2	479,45	34,25
17.244,09	1.231,72	3	503,01	35,93
17.567,76	1.254,84	4	601,50	42,96
17.828,24	1.273,45	5	762,84	54,49
18.371,84	1.312,27	6	534,61	38,19
19.244,49	1.374,61	7	558,58	39,90
20.183,98	1.441,71	8	909,56	64,97
20.969,46	1.497,82	9	543,32	38,81
21.717,32	1.551,24	10	1.005,04	71,79
23.324,52	1.666,04	11	1.112,89	79,49
26.144,84	1.867,49	12	932,65	66,62
30.812,68	2.200,91	13	1.558,63	111,33

Nota: la diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles, responde a la agrupación de los mismos por los convenios colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

## ANEXO III

### Dietas

Categoría-función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Delegado de Asist. Téc.	Gastos a justificar: 71,02	15,71	10,13	(*)
Supervisor Asist. Técnica y Jefes Administrativos.				45,18
Jefe de Grupo.	68,33	15,71	10,13	42,49
Asistente Técnico (resto).	66,63	15,71	10,13	40,78

Desplazamientos al extranjero.

Gastos a justificar.

Kilometraje: 0,25 euros/kilómetro.

(\*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

## ANEXO IV

### Detalle de los niveles

Niveles: Categorías profesionales y puestos de trabajo

Nivel 1: Auxiliares administrativos, de taller, de recambios, de almacén, informáticos, operadores procesos de datos, etc.

Personal «de nuevo ingreso» eventuales, etc.

Nivel 2: Auxiliares nivel 1 (a partir del 7.º mes), oficiales 2.ª Administrativos B, telefonista, Asistente Técnico C) (Oficiales 3.ª), etc.

Recepción de avisos, trabajos administrativos, usuarios de equipos informáticos, asistentes técnicos de taller y servicio a domicilio, etc.

Nivel 3: Oficial 2.º administrativo A), Asistente Técnico B) (oficiales 2.ª), Almacenero Especialista B), Auxiliar operaciones, Operador de sala, Oficial 1.ª Administrativo C), etc.

Recepción avisos, atención usuarios, venta y cobro recambios, usuarios equipos informáticos, administración, asistente técnico de taller y servicio a domicilio, etc.

Nivel 4: Almacenero especialista A), programador 2.ª B), etc.

Recepcionista, expedidor, manipulador y controlador de almacén, etc.

Nivel 5: Oficial de 1.º Administrativo B), Técnico Organización 2.ª B), Programador 1.º B), Almacenero, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 6: Asistente Técnico A) Oficial 1.ª, etc.

Asistentes técnicos servicio a domicilio, administrador controler, etc.

Nivel 7: Oficial 1.º Administrativo A), Técnico Organización 2.ª A), Delineante 2.º, Programador 1.ª A), Inspector, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 8: Jefe administrativo 2.ª B), Técnico De Organización 1.ª B), Encargado, Analista programador B), etc.

Nivel 9: Jefe de grupo, Jefe De Taller, Analista aplicaciones A), etc.

Nivel 10: Jefe organización de 2.ª B, Analista aplicaciones B), etc.

Nivel 11: Jefe organización de 1.ª B, Jefe de Contabilidad, Jefe de sección, etc.

Nivel 12: Supervisor asistencia técnica, Jefe Administrativo 1.ª A), Jefe Organización 1.ª A), Analista aplicaciones A), Jefe sala, etc.

Nivel 13: Jefe planificación y control, Jefe departamento, etc.

#### Niveles

Los niveles señalados son la consecuencia de la agrupación de las diferentes tablas existentes en los convenios colectivos de Alcalá de Henares y delegaciones en 1995, por lo que se mantienen vigentes los principios básicos que se tuvieron en cuenta al establecer los mismos.

1.º Los puestos se equiparan a la categorías profesionales definidas en la legislación vigente para la clasificación de personal y definición de categorías profesionales y, en su defecto, a las que defina la dirección de la empresa en cada momento para los puestos no previstos en la ley o en colaboración con la comisión de valoración cuando sea de su competencia, excluyendo, en todo caso, los puestos que implican mando, que son de exclusiva competencia de la dirección de la empresa.

2.º Los niveles señalados en la tabla son los mínimos que corresponden a los puestos de trabajo o categorías profesionales enunciados en la misma, en un futuro, sin embargo, la dirección de la empresa podrá, por diversas razones, aplicar niveles superiores. Al trabajador que tenga un nivel determinado no le corresponde automáticamente el puesto de trabajo o categoría profesional previsto en el cuadro para dicho nivel, sino que este puesto de trabajo o categoría profesional puede ser inferior.

3.º El que un puesto de trabajo concreto esté ocupado por un empleado de una categoría o nivel determinados no implica automáticamente que todo empleado que ocupe posteriormente dicho puesto de trabajo deba tener la misma categoría y nivel, pudiendo éstos ser iguales, inferiores o superiores. En todo caso se seguirán los criterios señalados en la legislación vigente para clasificación de personal y definición de categorías profesionales en relación a cada puesto de trabajo.

4.º Las titulaciones profesionales son independientes de las categorías y puestos de trabajo definidos, por lo tanto, no son de aplicación.

5.º Los aumentos de nivel respetarán las percepciones brutas anuales totales que en el momento de la subida de nivel perciba el trabajador, pudiendo ser absorbido el mérito personal hasta su totalidad si la hubiera.

6.º Las categorías no recogidas se encuadrarán en el nivel que por equiparación corresponda.

**16194** *RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación e inclusión de nuevos artículos del Convenio colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. p.A.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación e inclusión de nuevos artículos del Convenio Colectivo de la Empresa Pfizer Consumer Healthcare, S. Com. p.A. (código de convenio n.º 9013662) que fueron suscritos con fecha 27 de junio de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores 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 de los citados Acuerdos 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, 27 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S.COM.PA 2007

*Disposiciones adicionales al Convenio colectivo vigente de acuerdo a la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (aprobada en marzo 2007)*

En virtud de la nueva Ley de Igualdad y según recogido en el Convenio colectivo vigente, la empresa y el comité acuerdan la modificación o inclusión de los siguientes artículos del Convenio colectivo:

Capítulo V, artículo 13, apartado C: se modifica quedando redactado de la siguiente forma:

Enfermedad, intervención quirúrgica grave y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (previa valoración por parte de la empresa) de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: Tres días, ampliables a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Capítulo V, artículo 13, apartado F: se añade la siguiente cláusula:

Permiso por paternidad: Trece días completos o veintiseis a tiempo parcial (previo acuerdo con la empresa) que podrán disfrutarse ininterrumpidamente desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta trece días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre. Este permiso es adicional al permiso actual recogido en el convenio por alumbramiento de esposa.

En el caso de los apartados a), b), c), d), e), f) y g), todas las parejas de hecho pueden disfrutar de los beneficios de este artículo.

Capítulo V, artículo 13: en lo referente al derecho de lactancia, el párrafo queda modificado como sigue:

Los trabajadores (padre o madre), por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir el/la trabajador/a la forma de realización, incluida la reducción de jornada en una hora, partida o no. Asimismo, el trabajador (padre o madre) podrá ampliar la baja por maternidad en trece días, correspondientes a la acumulación de la hora de lactancia.

Capítulo V, artículo 13: se añade también el siguiente texto:

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Asimismo, la empresa concederá el permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se añade el artículo 14.1, en los siguientes términos:

Art. 14.1 *Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares.*

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que prevé la Ley de Igualdad o en su defecto el Convenio colectivo. La empresa valorará cada caso individualmente.

Art. 15 *Vacaciones: se añade el siguiente párrafo.*

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda, previo acuerdo con la empresa.