

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**13118** *Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Baxi Calefacción, SLU, De Dietrich Thermique Iberia, SL y Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, SLU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de las empresas Baxi Calefacción, S.L.U., De Dietrich Thermique Iberia, S.L., Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, S.L.U. (Código de convenio: 90016803012007), que fue suscrito, con fecha 18 de junio de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de agosto de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS BAXI CALEFACCIÓN, S.L.U.,  
DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L. Y BAXI SISTEMAS Y SERVICIOS  
DE CLIMATIZACIÓN, S.L.U.****CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

El presente Convenio Colectivo se pacta entre las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC. OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), que, en su conjunto, suman la totalidad representativa de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en las empresas Baxi Calefacción, S.L.U., De Dietrich Thermique Iberia, S.L., Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, S.L.U. («el Grupo») y los designados por la Dirección General de dichas empresas, en su representación.

Artículo 2. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que, en la actualidad prestan sus servicios en cualquiera de las empresas del Grupo y a los que

ingresen en cualquiera de ellas durante la vigencia del presente Convenio y que, a su vez, pertenezcan a los siguientes Grupos Profesionales:

- 1) Mandos Intermedios.
- 2) Técnicos, Administrativos.
- 3) Subalternos.
- 4) Oficiales.
- 5) Especialistas.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español, y afectará también a los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Dichos trabajadores tendrán al menos los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma finalizando su vigencia el próximo el 31 de diciembre de 2019.

No obstante lo anterior, los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2019, si bien, estos efectos se aplicarán exclusivamente al personal que, estando comprendido en su ámbito personal de aplicación, se encuentre de alta en alguna de las empresas del Grupo a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 1 mes a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia hasta que se logre un nuevo acuerdo.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y Garantía del Convenio.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá aplicarse discrecionalmente una o varias de sus normas, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo, teniendo un plazo de treinta días desde la firmeza de la resolución judicial para resolver el problema planteado.

**Artículo 7. Exclusión.**

La aplicación del presente Convenio excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales del mismo.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo****Artículo 8. Norma general.**

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de las Empresas corresponde a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

**Artículo 9. Facultades de la Dirección.**

Son facultades de la Dirección, las siguientes:

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.
3. La determinación de los Métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
7. La movilidad funcional y redistribución del personal de las Empresas con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
8. La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.
9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procedimientos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

**Artículo 10. Obligaciones de la Dirección.**

Son obligaciones de la Dirección, las siguientes:

1. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
3. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.
4. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
5. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.
6. Establecer con claridad los niveles de calidad y pérdidas en cada tarifa de trabajo.

Artículo 11. *Sistemas de trabajo medido.*

El Sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la Ley reserva a la Representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos de cada Centro de Trabajo.

Artículo 12. *Métodos utilizados.*

La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

Artículo 13. *Comisión paritaria de Métodos y Tiempos.*

La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros en todos los Centros. Dos miembros serán designados por la Dirección de cada Centro y los restantes, serán designados por el Comité de dichos Centros y ostentarán su representación.

En las Comisiones Paritarias podrá ser sustituido un miembro titular por otro trabajador que reúna las condiciones de experto.

De las reuniones se levantará la oportuna Acta firmada por todos los asistentes. Sólo se entenderá que existe acuerdo cuando así se manifieste expresamente en la propia Acta.

Las Empresas darán cursos de formación a fin de facilitar la labor a los miembros de la Comisión Paritaria.

Artículo 14. *Competencias de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos.*

a. Conocer, y emitir informe previo, sobre los nuevos procesos, así como sobre las revisiones de tiempo de los trabajos establecidos (valores-punto). Una vez fijados los nuevos valores se efectuará su seguimiento.

b. Recibir las tarifas de trabajos y sus Anexos.

c. Conocer los factores contenidos en los Manuales de valoración de puestos de trabajo y su peso. En el supuesto de que algún trabajador discrepe de la valoración efectuada, sus representantes en la Comisión Paritaria podrán solicitar su revisión. Efectuada por la Dirección la nueva valoración esta será argumentada y comentada en la presente Comisión.

d. Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.

e. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.

f. Recibir los listados mecanizados de valores punto.

g. Conocer los meses de acomodación y el premio que en su caso se aplique.

h. Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones amplias sobre los trabajadores y categorías.

i. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

Artículo 15. *Informe previo de nuevos procesos.*

Los informes a que se refiere el artículo anterior apartado a tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de 15 días naturales a partir del cual la Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 16. *Revisiones de Tiempos.*

Todos los valores-punto establecidos en las fábricas y secciones de las Empresas serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operatorio.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio del número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del artículo 15. Si el valor-punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubiere si son favorables al trabajador.

En todos los demás casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados, se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje de disminución de los valores punto	Número de meses de acomodación
Hasta el 10 % . . . . .	1
Más del 10 % hasta el 30 % . . . . .	2
Más del 30 % hasta el 50 % . . . . .	3
Más del 50 % . . . . .	4

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los trabajadores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido período. Estos puntos empezarán a aplicarse por el total de la diferencia del valor-punto en el primer mes para ir disminuyendo proporcionalmente en los meses siguientes, hasta quedar eliminados después del último mes de acomodación concedido.

Ejemplo:

Supongamos nuevos valores que representan un 15 % de disminución sobre los anteriores.

Meses de acomodación: 2 meses.

Actividad habitual: 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación:

Primer mes:  $80 \times 15 \% = 12$  puntos hora.

Segundo mes:  $80 \times 7,5 \% = 6$  puntos hora.

Tercer mes:  $80 \times 0 \% = 0$  puntos hora.

Terminado el período de acomodación, los trabajadores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el período de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante un mes, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes más las horas de festivos intersemanales.

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior.

Llamando HT el n.º de horas trabajadas y HFI el n.º de horas festivo intersemanal, el cálculo será:

$$(HT \text{ 1.º mes} + HFI) \times 12. \\ + (HT \text{ 2.º mes} + HFI) \times 6.$$

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el período de acomodación se prolongará por un tiempo igual al que dure la baja, hasta un máximo de tres meses a partir del inicio de la entrada en vigor, con la finalidad de que puedan percibirse, en lo posible, los puntos de acomodación correspondientes.

En las vacaciones el período de acomodación quedará interrumpido si el trabajador no es sustituido. Caso de ser sustituido, por no interrumpirse el proceso, los trabajadores percibirán la acomodación y premio proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Tendrá derecho a acomodación completa y premio, cualquier trabajador que por incremento del volumen de producción se incorpore a un puesto durante los tres meses siguientes a la implantación de los nuevos valores.

En todos los casos anteriores (bajas, vacaciones o incrementos de producción), cuando el trabajo no sea continuo (que se realice todos los días), no se podrá prolongar la acomodación por más tiempo que las quincenas establecidas.

En los trabajos en equipo el período de acomodación lo establece el mismo y no, los trabajadores considerados individualmente.

#### Artículo 16 bis. *Nuevos procesos.*

Se entenderá por nuevo proceso aquel trabajo efectuado, según un procedimiento diferente a los habituales en el Centro de Trabajo, como consecuencia de innovaciones en los medios productivos, instalaciones o equipos, así como debidos a cambios apreciables en la organización de trabajo.

Generalmente una pieza nueva no constituye nuevo proceso, puesto que se realiza con procedimientos similares a los habituales.

En la implantación de nuevos procesos, se estará a lo siguiente:

##### a. Período experimental.

Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondiente al nuevo proceso. Así mismo comprende el período que transcurra desde que el VP se comunica a la Comisión Paritaria y la efectiva entrada en vigor del mismo.

En este período a los trabajadores que colaboren, se les abonará el salario y prima a su promedio.

##### b. Acomodación.

Notificados los valores-punto de conformidad con lo establecido en el artículo 15, se abrirá un período de adaptación, dependiendo del nivel de dificultad del nuevo trabajo a criterio de la Dirección, según el cuadro siguiente:

	Meses de acomodación	Puntos Concedidos		
		Primer mes	Segundo mes	Tercer mes
Hasta el 10 % disminución Valor punto	1	6		
Disminución del 10 al 30 % Valor punto	2	12	6	
Más del 30 % disminución Valor punto	3	16	8	4

##### c. Premio:

Transcurrido el período de adaptación y una vez conseguida la actividad habitual y mantenida durante un mes más, se concederá un premio por colaboración que fijará la Línea de Mando a propuesta de Métodos y Tiempos y que en ningún caso será inferior al duplo del valor de los puntos pagados en el período de adaptación.

**Artículo 17. Propuesta de mejoras.**

Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y este se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos, se oirá la opinión de la Comisión Paritaria de Métodos y Tiempos a los efectos de fijar la cuantía del premio.

**Artículo 18. Pago de actividades.**

1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 85 puntos Bedaux/hora.

2. El pago de actividades o productividad de los especialistas, 9 puntos/h como máximo, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida, limpieza y rendimiento habitual, sumándose al complemento personal de nivel.

**Artículo 19. Disminuciones en los rendimientos de trabajo.**

Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante dos semanas como máximo.

## CAPÍTULO III

**Contratación laboral****Artículo 20. Selección e ingreso.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación. En cada Centro de trabajo la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Dirección clasificará al personal de nuevo ingreso en el grupo profesional y/o categoría para el que ha sido contratado, e informará a los Representantes de los Trabajadores del respectivo Centro de Trabajo.

**Artículo 21. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración será la establecido en la legislación vigente para toda la contratación fija y para la contratación temporal por plazo igual o superior a los seis meses. En la contratación temporal con la duración menor a seis meses el período de prueba será de 30 días para técnicos y titulados y de 15 días para los demás trabajadores.

**Artículo 22. Igualdad en el trabajo.**

Las relaciones laborales en la Empresa deberán estar presididas por el principio de no discriminación y en virtud de ello los derechos reconocidos en la presente norma colectiva afectan por igual a los hombres y a las mujeres de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

En virtud de ello se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y aquellas decisiones unilaterales que contentan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Igualmente ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneraciones entre trabajadores de uno u otro sexo.

Por todo ello la Empresa se compromete a realizar los esfuerzos correspondientes y tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres o de cualquier tipo.

#### Artículo 23. *Contratos de duración determinada.*

a. Los contratos en prácticas se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 n.º 1 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («ET») y disposiciones que lo desarrollan. La retribución de estos trabajadores, durante el primer año, no será inferior al 90 % de la que correspondería a un trabajador fijo que desempeñe el mismo puesto de trabajo, con igual antigüedad y circunstancias. El segundo año, percibirá el 100 % de dicha retribución.

b. En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el apartado n.º 1.b), del artículo 15 del ET, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, así como el de los Convenios Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, respecto a cada uno de los centros de trabajo de las empresas en las citadas provincias.

c. Respecto a los contratos por obra o servicio determinado, regulados en el apartado n.º 1.a) del artículo 15 del ET, se realiza igualmente una remisión expresa al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, así como el de los Convenios Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, respecto a cada uno de los centros de trabajo de las empresas en las citadas provincias.

d. La contratación por medio de E.T.T. se regirá en base a la legislación general, para satisfacer necesidades de carácter temporal, así como en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje, de conformidad con lo establecido legalmente y con la duración máxima prevista.

Se entenderá que son necesidades de carácter temporal con causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, con carácter adicional a las previstas en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, las siguientes:

- Los trabajos de mantenimiento, obras o averías de carácter estructural.
- Realización de ferias, exposiciones y ventas especiales.
- Insuficiencia de plantilla por absentismo, siempre que el absentismo sea superior al 4,5 % de plantilla en el centro en cuestión.
- Concurrencia de vacaciones o disfrute de permisos de trabajadores de plantilla.

Si las contrataciones temporales se producen por las causas previstas en los apartados a) y b), el número de las mismas nunca podrá superar el 15 % de la plantilla del centro de trabajo donde se precise esta contratación. En el supuesto de que dichas contrataciones se realicen por las causas previstas en los apartados c) y d), la Empresa podría realizar tantas contrataciones como trabajadores de la Empresa se encuentren en alguno de los supuestos previstos en ambos apartados.

No podrán celebrarse este tipo de contratos para la realización de las siguientes actividades:

- Sustitución de trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Realización de actividades y trabajos indicados en el anexo VIII del Convenio Colectivo estatal de la industria, tecnología y los servicios del metal que no pueden ser realizados por trabajadores puestos a disposición, ni los indicados en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.



c. Las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio deberán informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición que se celebre y los motivos de la utilización dentro de los 10 días siguientes a su realización.

d. Los contratos de relevo de duración determinada se registrarán por lo dispuesto en el artículo 12.7 del ET y disposiciones que lo desarrollan y en el artículo 75 de este convenio.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 24. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales en la Empresa son los siguientes:

1. Grupo de Mandos Intermedios.
2. Grupo de Técnicos.
3. Grupo de Administrativos.
4. Grupo de Subalternos.
5. Grupo de Oficiales.
6. Grupo de Especialistas.

#### Artículo 25. *Grupo de Mandos Intermedios.*

Se incluye en este Grupo profesional a las categorías de Encargados, Jefes de Equipo de Oficiales y Jefes de Equipo de Especialistas. Este personal tiene mando directo sobre trabajadores de los restantes Grupos profesionales a su cargo o de la categoría de Jefes de Equipo y su misión es supervisar y coordinar los recursos asignados y alcanzar los objetivos encomendados.

Su perfil profesional deberá integrar, además de una probada cualificación técnica, dotes de mando, de motivación y de docencia.

Este personal percibirá el salario de Convenio correspondiente a su Grupo profesional; un complemento personal de Nivel; y una prima de producción (ver tabla del anexo 1).

La Dirección atribuye el Nivel atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo, a la capacidad y al desempeño.

#### Artículo 26. *Promoción a Mandos Intermedios.*

Los trabajadores pertenecientes a los Grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Oficiales y Especialistas pueden ingresar en un proceso de promoción a Mandos Intermedios formalizando con la Dirección de su centro de trabajo un acuerdo de promoción en el que se regularán las condiciones del mismo.

El proceso de aprendizaje durará, como máximo, dos años.

#### Artículo 27. *Grupo de Técnicos.*

Es Técnico el trabajador que, con titulación profesional o sin ella, desempeña funciones propias de alguna especialidad técnica o de organización, desarrollando su labor en talleres, oficinas, laboratorios, departamentos de Diseño, Métodos y Tiempos, o cualesquiera otras dependencias donde se precisen dichas funciones.

#### Artículo 28. *Grupo de Administrativos.*

Es administrativo el trabajador que, poseyendo conocimientos de proceso administrativo y/o contable, con titulación o sin ella, realiza funciones mecanográficas, de mecanización, estadísticas, contables, comerciales y archivo, así como cualesquiera otras de las consideradas propias de oficinas.

**Artículo 29. Grupo de subalternos.**

Es Subalterno todo aquel trabajador que efectúa operaciones o trabajos de Conserje, Portero, Conductor de vehículos, Vigilantes, Basculeros, Ordenanzas u otros servicios análogos.

**Artículo 30. Percepciones de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos.**

El personal de los Grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos percibirá el Salario Convenio de su Grupo Profesional y un complemento de Nivel según la Tabla del anexo 1. Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría del trabajador dentro del Grupo Profesional según la correlación siguiente:

Nivel	Categoría
Del 3 al 6	Técnico 3. <sup>a</sup> , Administrativo 3. <sup>a</sup> , Subalterno.
Del 7 al 11	Técnico 2. <sup>a</sup> , Administrativo 2. <sup>a</sup> .
Del 12 al 20	Técnico 1. <sup>a</sup> , Administrativo 1. <sup>a</sup> .

**Artículo 31. Grupo de Oficiales.**

Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieren adecuados conocimientos profesionales teóricos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. La formación necesaria es la equivalente a Formación Profesional de primer o segundo grado, así como módulos de grado medio o superior.

**Artículo 32. Percepciones del Grupo de Oficiales.**

La retribución de los Oficiales comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo profesional y un complemento personal de Nivel según la Tabla del anexo 1.

La Dirección realizará cada año los cambios de Nivel que considere oportunos que como mínimo respetarán el compromiso del artículo 33 siguiente.

Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio establecido para cada Nivel en la Tabla anexo 1 (Punto-prima).

**Artículo 33. Distribución del Grupo de Oficiales.**

Con referencia a la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de cada año, las proporciones de los complementos de Nivel a percibir por los Oficiales será la siguiente:

- un 16 % del Nivel 3.
- un 37 % de Nivel 2.
- un 32 % de Nivel 1.
- un 13,5 % de Nivel 1A.
- 1,5 % de Nivel 1B.

**Artículo 34. Grupo profesional de Especialistas.**

Se clasifica en este grupo profesional el personal que efectúa funciones que se realizan según instrucciones concretas claramente establecidas o bien siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren esfuerzo físico, atención y/o destrezas adquiridas mediante formación específica

de tipo práctico. La formación básica exigible es la propia de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o equivalente (anteriormente EGB).

La retribución de los Especialistas comprende un Salario de Convenio igual para todo el Grupo Profesional y un complemento funcional de puesto de Trabajo, según la Tabla del anexo 1. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada Tabla del Anexo 1.

Un trabajador de la categoría de Especialista podrá desarrollar funciones de coordinación de otros trabajadores de la misma categoría (Coordinador de grupo).

Se entiende por coordinador de grupo el trabajador que funcionalmente, compatibiliza labores manuales propias de su categoría de Especialista con las de coordinación sobre un grupo de Especialistas (como máximo 8 trabajadores). Los trabajadores especialistas tendrán dependencia funcional (organización y supervisión) del Coordinador. El Coordinador dependerá de un Mando Intermedio o Superior.

Cuando desarrolle funciones de coordinación, según designación del Director del Centro de trabajo, percibirá el Complemento funcional correspondiente a un grado más que el asignado a los trabajadores bajo su coordinación, denominado «plus coordinación» y los puntos por actividad que resulten del promedio de los obtenidos por aquellos. En este complemento funcional no se aplicarán las revalorizaciones e incrementos pactados convencionalmente para el resto de conceptos salariales, ni se devengará a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

Asimismo, y siempre y cuando el trabajador realice estas funciones de coordinación, sin estar presente un Jefe de Equipo en su turno, en lugar del complemento anterior, percibirá el complemento denominado «Organización», que ascenderá a 1,30 euros brutos hora, y al que no se aplicarán las revalorizaciones e incrementos pactados convencionalmente para el resto de conceptos salariales, ni se devengará a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto en el que, comunicado al trabajador un período de tiempo determinado durante el que realizará esas funciones organizativas, la Empresa decidiera ampliar o reducir dicho plazo, preavisará al trabajador con 5 días hábiles a que tenga efectos la prórroga o la revocación de dichas tareas accesorias.

#### Artículo 35. *Ascensos para el personal Administrativo y de Oficio.*

Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo, se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en el Centro. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros del Comité del Centro de Trabajo.

#### Artículo 36. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y podrá obedecer a las siguientes causas:

a. A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada. En caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización y/o compensación alguna por dicho cambio.

b. Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c. No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña por tener el trabajador sus capacidades físicas y/o psíquicas disminuidas (por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc.); la Dirección, oídos los oportunos informes del médico del Servicio de Prevención, Comités de Seguridad y Salud, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

d. Necesidades justificadas de carácter organizativo y/o productivo, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en la Sección, categoría y Empresa, respectivamente.

En caso de encomienda de funciones correspondientes a un grupo profesional superior, el Trabajador percibirá, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a realizar tareas propias de un grupo profesional inferior al que tiene asignado, conservará el salario correspondiente a su grupo profesional de origen.

## CAPÍTULO V

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 37. *Horas de trabajo anuales y jornada diaria.*

Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período de la vigencia del presente Convenio es de mil setecientos cincuenta y una con cincuenta.

Los días de trabajo efectivo son de 226.

En consecuencia la jornada diaria resultante es de 7 h 45 minutos.

#### Artículo 37 bis. *Jornada intensiva.*

a. En el centro de trabajo de L' Hospitalet de Llobregat, y durante las tres semanas de vacaciones oficiales del mes de agosto, los trabajadores podrán realizar jornada intensiva, estableciéndose como horario de 07.45 a 15.30 horas, de lunes a viernes.

b. A excepción de los trabajadores de BSSC, el resto de trabajadores que presta servicios en Oficinas, realizarán jornada intensiva en horario de 8 a 13.45 horas, si el día 5 de enero recae en día laborable de lunes a jueves. Si se realizara esta jornada intensiva, en el calendario laboral del año que corresponda se establecería como se recuperarían esas 2,5 horas no realizadas ese día. El personal del centro de La Pobla prestará sus servicios en turno de mañana en el mismo supuesto del día 5 de enero.

c. Los trabajadores que realicen guardias en Semana Santa y/o Navidad, y para el supuesto de que, durante dicho período realizaran una jornada diaria inferior a la ordinaria, deberán recuperar las horas no realizadas antes de finalizar el año en curso, fijándose de común acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

#### Artículo 38. *Establecimiento de calendarios y horarios.*

a. Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo. En caso de desacuerdo se podrá acudir a una mediación del Tribunal Laboral de Cataluña o del órgano equivalente de la Comunidad de Madrid, dentro del mes de diciembre, de solicitarlo cualquier parte.

De no alcanzarse finalmente el pretendido acuerdo, la Dirección expondrá el día 2 de enero, en cada Centro de Trabajo, el calendario laboral correspondiente, conforme al art. 34 n.º 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos calendarios indicarán necesariamente los días laborables, los festivos nacionales, los festivos de Convenio, los festivos locales y los turnos generales de vacaciones.

b. El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Junto con el calendario se harán públicos, así mismo:

- los cuadros horarios básicos de cada Fábrica y Sección, y
- los horarios que pudieran corresponder a los colectivos específicos en función de su actividad.

#### Artículo 39. *Horario y turno de trabajo.*

Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

En función del puesto de trabajo y, siempre que la organización de la empresa así lo permita, se flexibilizará el horario de entrada y de salida al puesto de trabajo como máximo en 30 minutos.

El horario de entrada se podrá flexibilizar por la mañana entre las 8.00 y las 8.30, y, por la tarde, entre las 14.15 y las 14.45 horas adaptándose, al efecto, la hora de salida.

#### Artículo 40. *Adaptación de horario en supuesto especial.*

Se facilitará, en la medida de lo posible, la adaptación del horario, a los trabajadores cuando tengan un hijo o cónyuge discapacitados.

#### Artículo 41. *Descanso en jornada continuada o seguida.*

Cuando la jornada diaria realizada por los trabajadores tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de más de seis horas ininterrumpidas, tendrán derecho a realizar un descanso de entre quince y treinta minutos, según el horario establecido en cada Centro de Trabajo.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria establecida en el artículo 37, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

#### Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

1. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (A.T.C.) será de aplicación el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dado el proceso continuo de fabricación de las Empresas y la necesidad de preservar las instalaciones, prevenir riegos y daños o reparar siniestros, se consideran incluidos dentro de las horas conceptuadas en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores, las dedicadas a:

a. Averías mecánicas y eléctricas graves de cadenas de producción, robots u otras instalaciones, cuya consecuencia, de no repararse, pudiera ocasionar la paralización de la producción.

b. Averías en los sistemas informáticos generales que produzcan paros en los procesos.

3. El precio base de las horas extraordinarias es el que se establece en el anexo 1. El Complemento por Cantidad y Calidad de Trabajo (Prima) se abonará sin incremento alguno.

Con carácter preferente, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores (y con el límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores) serán compensadas mediante el abono del precio base de las horas extraordinarias fijado en el anexo 1.

A petición del trabajador, y cuando sea posible en atención a las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, las citadas horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso a razón de una hora por cada hora extra realizada, en lugar de percibir la compensación prevista en el anexo 1, y sin derecho al cobro de ningún complemento adicional, realizándose dicho descanso dentro del año natural en el que hayan sido realizadas las horas extraordinarias, fijándose de común acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

En supuesto en el que las horas extraordinarias realizadas se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán dentro del límite establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Adicionalmente, y para el personal que presta servicios en la mercantil de Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, S.L., los trabajadores podrán acumular tantas horas como sean necesarias, a razón de una hora por cada hora extra realizada, hasta el equivalente a un máximo de 5 días hábiles, según la distribución irregular de la jornada que se encuentre vigente en el momento del disfrute del descanso compensatorio, para ser compensadas con descanso en la semana anterior o posterior al inicio o la finalización de sus vacaciones, respectivamente.

5. La Dirección intentará sustituir las horas extraordinarias por contrataciones temporales que puedan técnicamente cubrir las necesidades previstas.

6. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 43. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año de disfrute de las vacaciones. El periodo de disfrute deberá materializarse dentro del año natural (enero-diciembre) y en las fechas reglamentadas, a excepción de lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal, en cuyo caso resultará de aplicación lo establecido en el referido artículo del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso las vacaciones serán sustituibles por compensación económica.

2. Los 30 días a efecto de pago, suponen 159,03 horas durante la vigencia de este Convenio. Los 30 días se retribuirán de una sola vez en el mes de agosto en todas las fábricas y secciones de las empresas donde sea posible.

El personal del Grupo de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Oficiales, Especialistas y Subalternos percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario convenio y complemento personal de nivel, PPN y, en su caso, la media anual de la prima de producción.

3. Durante la vigencia de este Convenio, se establece que el período general para el turno de vacaciones será de mediados de junio a mediados de septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales que las efectuarán de junio a septiembre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivas fábricas.

Los Servicios de Vigilancia, Porterías y afines que las efectuarán de mayo a septiembre.

4. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de vacaciones, estas se efectuarán, previo aviso mínimo de 2 meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial

de tres a siete días de haber (un día de haber =  $159,03/30 = 5,30$ ) sobre el mismo promedio/ hora de sus vacaciones, en proporción al período desplazado y de acuerdo con la siguiente tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero . . . . .	7 días.
Diciembre y febrero . . . . .	6 días.
Marzo, abril y noviembre . . . . .	4 días.
Mayo y octubre. . . . .	3 días.
Junio, julio, agosto y septiembre (período estival) . . . . .	Sin compensación.
Vacaciones desplazadas por libre designación del trabajador. . . . .	Sin compensación.

5. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos en alguno de los períodos será de catorce días continuados y el resto en el período general.

6. Los trabajadores que durante su período de vacaciones tengan algún festivo que exceda los fijados en el período general de vacaciones establecido en el calendario laboral de su centro (y que por lo tanto trabaja más de 226 días al año) tendrán derecho al percibo del plus de Domingos y Festivos fijado en el anexo 1 por cada día trabajado de más.

7. Para los trabajadores que presten sus servicios durante la guardia de semana santa o Navidad, podrán disfrutar estos días de vacaciones y festivos no realizados, durante la semana inmediatamente posterior a la finalización de la guardia, de no haberse disfrutado con anterioridad.

## CAPÍTULO VI

### Régimen Condiciones Económicas

#### Artículo 44. *Régimen económico.*

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizado, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

#### Artículo 45. *Salario Convenio.*

Se establece un salario de cuantía horaria para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (Salario-hora).
- Domingos y días festivos (Prorrata).
- Pluses de distancia y transporte (Prorrata).
- Plus horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (Prorrata).
- Plus horario carencia de incentivos.

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en el anexo 1.

#### Artículo 46. *Complementos Especialistas.*

Dentro del grupo profesional de Especialistas se retribuye el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad,

temperatura, etc.), así como el conocimiento de los puestos y su polivalencia. En consecuencia, cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado.

Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas. Sus cuantías se establecen en el anexo 1.

**Artículo 47. Complemento por cantidad y calidad del trabajo.**

1. Se establece un valor punto hora por grado para el personal que deba trabajar a actividad media, a percibir como máximo 9 puntos hora hasta 85.

La cuantía total del punto se establece en el anexo 1.

**Artículo 48. Complementos personales.**

1. Complemento personal de Nivel.

1.1 Se reconoce a favor de los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un «Complemento de Nivel» el cual se determina según los artículos 25 y 30.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el anexo 1.

1.2 Asimismo, se reconoce un «Complemento personal de Nivel» a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los artículos 32 y 33.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el anexo 1.

1.3 Asimismo, se reconoce un «Complemento personal de Nivel» a favor de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Especialistas cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los artículos 34 y 45.

Los niveles y cuantías son los que se especifican en el anexo 1.

2. Quinquenios.

2.1 Se abonarán los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La nueva cuantía se establece en el anexo 1.

2.2 Con independencia de los quinquenios reglamentarios se abonarán a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de 10 años Número de quinquenios	Sin antigüedad Número de quinquenios
Al cumplir los 45, 46, 47, 48 o 49 años . . . .	1	
Al cumplir los 50 años . . . . .	1	2
Al cumplir los 55 años . . . . .	1	1
Al cumplir los 60 años . . . . .	1	1
Al cumplir los 65 años . . . . .	1	1

2.3 Los quinquenios se percibirán en el mes de su vencimiento.

3. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.



La vinculación consistirá en un complemento horario según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

*Tabla de horas de vinculación*

Horas a pagar

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Intermedios Téc., Admtvos. y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos. y Subalternos
Dos años . . . . .	5,20	6,30	4,22	4,91
Cuatro años . . . . .	10,40	12,60	8,44	9,82
Seis años . . . . .	15,60	18,90	12,66	14,73
Ocho años . . . . .	20,80	25,20	16,88	19,64
Diez años . . . . .	26,00	31,50	21,10	24,55
Doce años . . . . .	31,20	37,80	25,32	29,46
Catorce años . . . . .	36,40	44,10	29,54	34,37
Dieciséis años . . . . .	41,60	50,40	33,76	39,28
Dieciocho años . . . . .	46,80	56,70	37,98	44,19
Veinte años . . . . .	52,00	63,00	42,20	49,10
Veintidós años . . . . .	57,20	69,30	46,42	54,01
Veinticuatro años . . . . .	62,40	75,60	50,64	58,92
Veintiséis años . . . . .	67,60	81,90	54,86	63,83
Veintiocho años . . . . .	72,80	88,20	59,08	68,74
Treinta años . . . . .	78,00	94,50	63,30	73,65
Treinta y dos años . . . . .	83,20	100,80	67,52	78,56
Treinta y cuatro años . . . . .	88,40	107,10	71,74	83,47

Estas horas se abonarán a promedio individual/hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de vinculación se contarán años enteros por periodos del 1 de julio al 30 de junio.

El importe del complemento se hará efectivo con la paga extraordinaria de junio.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación.

**Artículo 49. Complementos de devengo superior al mes (Pagas Extras).**

Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

- Paga de junio: se computará el tiempo trabajado desde el 1 de junio de un año al 30 de mayo del año siguiente.
- Paga de Navidad: se computará el tiempo trabajado desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada Paga para el personal de los grupos de especialistas, oficiales, técnicos, administrativos, subalternos y mandos intermedios se reseñan en el anexo 1.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

Artículo 50. *Plus Trabajo en festivos.*

Al personal que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 51. *Plus Trabajo en Navidad y Año Nuevo.*

Al personal que, por la índole del trabajo que realiza, trabaje en las festividades del día de Navidad y Año Nuevo, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 52. *Plus de Trabajo Nocturno.*

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, esto es, de 22 h a 6 h, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 53. *Retribución de los tiempos inactivos.*

1. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de materiales o componentes, siempre que sean imputables a la organización, se abonarán a Salario de Convenio más el Complemento.

2. Los paros de máquinas e instalaciones y la interrupción del trabajo por falta de fluido o energía, inferiores a una hora ininterrumpida en una jornada se abonarán a Salario de Convenio más el Complemento.

3. Todos los tiempos inactivos derivados de causas catastróficas, fuerza mayor o imputables a los trabajadores y siempre que no sea posible asignar un nuevo trabajo, se abonarán al S.M., según la cuantía horaria determinada en el anexo 1.

A estos efectos se asimilarán a los supuestos de fuerza mayor, las interrupciones de trabajo debido a la falta de fluidos, energía o materiales, en cuanto superen la cuantía horaria indicada en el punto 2 o los materiales no lleguen al Centro de Trabajo por causas externas a la misma, tales como incumplimientos imprevisibles de proveedores; interrupciones en los transportes; conflictos administrativos o laborales en las administraciones públicas, etc.

Artículo 54. *Cobro de retribuciones.*

El personal afectado por este Convenio cobrará mensualmente y se les aplicará el régimen de cobro normalizado.

A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas efectivas/año}}{\text{Meses de trabajo/año}} = \text{Horas/mes}$$

$$\frac{1.751,50}{11,0137} = 159,03$$

- 159,03 horas × 11 meses completos de trabajo = 1.749,33.
- 2,17 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,17.
- Total horas consideradas= 1.751,50.

En consecuencia, durante la vigencia de presente Convenio se abonarán 159,03 horas durante los meses de trabajo añadiéndose en el mes de vacaciones 2,17.

El total de horas no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirán del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como máximo el día 30 del mes de abono.

#### Artículo 55. *P.P.N.*

1. Se establece un premio para los trabajadores que cumplan las cuatro condiciones siguientes:

a. Haber trabajado todas las jornadas completas de su calendario laboral.

No obstante, las visitas al médico del propio trabajador, siempre que no superen 20 horas/año, se considerarán jornadas completas a los efectos de devengo de este concepto retributivo.

Si durante la jornada se causa baja médica por accidente, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente.

Las ausencias retribuidas que figuran en el artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán jornadas de presencia sólo a los efectos de la obtención de este premio.

b. Haber alcanzado la actividad habitual.

c. No haber tenido ninguna sanción o advertencia escrita.

d. No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante lo anterior:

– quincenalmente, se aceptará un descuido de marcaje a la entrada y dos a la salida.  
– los trabajadores que durante la media quincena tengan una o dos faltas de puntualidad tendrán derecho a percibir el 80 % o 60 %, respectivamente, del importe del premio de media quincena. Los que tengan tres o más faltas de puntualidad no ganarán premio.

2. Cuantía del premio:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 % del subtotal de una quincena con un tope de 12,2453 € la media quincena.

Grupo de Mandos Intermedios: 0,4220 € por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1,05 % del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 14,9268 € por media quincena.

Para todos los grupos profesionales, el cálculo se hará una vez al mes.

#### Artículo 56. *Retribución inicial especial Especialistas.*

Durante el aprendizaje de los trabajadores de nuevo ingreso de la categoría de Especialista, que no podrá durar más de un mes, se aplicará la siguiente norma de pago:

– Sin producción: Máximo de tres días. Salario correspondiente a un complemento de grado 4.

– Con producción: Salario correspondiente al grado 4, más los puntos concedidos por aprendizaje según tarifa.

#### Artículo 57. *Descuento por faltas de asistencia injustificadas.*

En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades correspondientes al tiempo de ausencia, así como la parte proporcional del descanso semanal y pagas extraordinarias.

**Artículo 58. Anticipos.**

Podrá solicitarse un anticipo, sobre saldos salariales pendientes, de una cuantía máxima de 1.200 €. En caso de ser concedido, deberá reintegrarse en 12 mensualidades. Tal solicitud, se considera de naturaleza excepcional, por lo que deberá evitarse la repetición personal de las mismas.

Se tramitará a través del Departamento de RR. HH. y de conformidad con la política empresarial establecida a tal efecto.

**Artículo 59. Anticipo por vacaciones.**

Las vacaciones se abonarán en el momento del devengo del mes en que se disfrutan. No obstante lo anterior, si algún trabajador solicitara un anticipo de la retribución correspondiente a sus vacaciones, deberá solicitarlo expresamente al Departamento de RR. HH., con 20 días de antelación al disfrute de aquellas.

**Artículo 60. Lote de Navidad.**

Se mantendrá en lo esencial la composición del Lote que ha venido entregándose a los trabajadores desde la constitución de Baxi Calefacción, S.L.U.

## CAPÍTULO VII

**Permisos y licencias****Artículo 61. Permisos retribuidos.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, y por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º a), b) y c) del ET, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario correspondiente al promedio de lo percibido en el resto de días de la quincena, o del mes.

En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) así como en el apartado 4.º del artículo citado, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, uno de los progenitores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo en los términos recogidos en el art. 37.4 del ET.

Las horas de lactancia podrán acumularse en un permiso retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse inmediatamente después de finalizar la suspensión del contrato por nacimiento o el permiso por nacimiento y cuidado del menor, y siempre en jornadas completas, de manera indistinta por los progenitores, salvo que los dos progenitores presenten sus servicios en la misma Empresa y ejerzan el derecho por el mismo sujeto causante, en cuyo caso, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

El trabajador deberá solicitar la acumulación con 15 días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

**Artículo 62. Normas comunes para los permisos.**

Con carácter general deben tenerse en cuenta, para todos los casos, las siguientes normas:

1. Todos los días de permiso son días naturales. En los permisos previstos en el apartado b) de la tabla, y en el supuesto de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente al del hecho causante.

2. En caso de permiso retribuido sólo se paga por los días laborables del calendario laboral del Centro comprendidos en los días naturales del permiso.

3. En las visitas al médico, para tener derecho a retribución hay que acudir al trabajo. En caso contrario, no habrá derecho a retribución. Se exceptúa en el caso que la hora de citación del médico sea incompatible con la hora de inicio de trabajo, en cuyo caso deberá comunicarse con carácter previo 24 horas antes.

4. Si el nacimiento del hijo tiene lugar por la tarde de la vigilia de día festivo oficial (es decir, uno de los 14 festivos oficiales), se le concede un día más de permiso, si este es solo de dos días naturales.

5. En todos los casos se debe aportar el justificante correspondiente.

6. Habiéndose ya iniciado la jornada de trabajo, si el trabajador se ausenta por motivo de alguno de los permisos que seguidamente se relacionan, tal jornada será considerada como permiso.

7. Habiéndose ya iniciado la jornada de trabajo, si el trabajador se ausenta por nacimiento de hijo, accidente, (motivos recogidos en el artículo 37.3.b) se le concede un día más de permiso, si este es solo de dos días naturales.

8. En el supuesto de hospitalización o de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de un familiar hasta segundo grado, los días de permiso reconocidos podrán disfrutarse en cualquier momento dentro del período de hospitalización o de reposo.

9. Se facilitará que los trabajadores puedan hacer uso de un día de libre disposición para sus necesidades personales siempre que se avise a la empresa y que en el día elegido no falte el 40 % del personal de su departamento. No se podrá disfrutar de dicho día en de manera acumulada a puentes.

10. Los motivos, duración, y norma de pago para cada uno de los casos será el siguiente:

I.

	Motivo	Duración
a	Matrimonio . . . . .	15 días naturales.
	Nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad . . . . .	2 días naturales.
	En los casos de fallecimiento de parientes de hasta Segundo grado de afinidad . . . . .	2 días naturales.
b	En los casos de fallecimiento de parientes de hasta Segundo grado de consanguinidad. . . . .	3 días naturales.
	Cuando por el motivo anterior tenga que desplazarse fuera de la provincia* . . . . .	4 días naturales.
	Intervención quirúrgica sin hospitalización, ingreso en urgencias y pruebas que requieran sedación y/o anestesia o que precisen reposo domiciliario. . . . .	1 día natural.
c	Traslado del domicilio habitual . . . . .	1 día natural.
d	Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y suegros . .	1 día natural.
e	Acumulación lactancia . . . . .	14 días naturales.
f	Libre disposición. . . . .	1 día natural.

\* A efectos de determinar la necesidad de desplazamiento, se tendrá en cuenta el domicilio del trabajador (Art. 40 Código Civil).

En los anteriores casos, los trabajadores percibirán, por los días de permiso que sean laborables en el calendario, el salario correspondiente al promedio de lo percibido en el resto de días de la quincena, o del mes, sin pérdida del PPN.

## II.

	Motivo	Duración
a	Visita al médico .....	Máximo 20 horas año.
b	Examen asignaturas de enseñanzas en centros y para titulaciones oficiales .....	Máximo 10 días año.

Se consideran incluidas en las 20 horas de visita al médico, el acompañar a familiares de primer y segundo grado que cumplan los siguientes requisitos:

Necesaria confirmación de los servicios médicos.

Hijos: cuando estos sean menores de 18 años.

Los trabajadores, percibirán en los casos recogidos en este apartado, el salario convenio más el complemento del puesto de trabajo, más quinquenios.

Cuando se acompañe a un familiar de primer grado se abonará el P.P.N., en el resto de casos no se abonará.

*Asistencia a juicios*

	Motivos	Duración	Retribución
1	CMAC (Conciliaciones).		No se paga. No P.P.N.
2	Juzgados de lo Social.	Si se pierde.	No se paga. No P.P.N.
		Si se gana.	Se abonan las horas empleadas en el día del juicio y en el día de la conciliación CMAC. Salario promedio + quinquenios. No P.P.N.
	Testigos.	Con citación.	Horas necesarias. Salario promedio + quinquenios. No P.P.N.
		Sin citación.	No se paga. No P.P.N.
3	Juicios civiles particulares.		No se paga. No P.P.N.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen asistencial**

Artículo 63. *Mejora voluntaria de las prestaciones de Incapacidad Temporal.*

Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo así como limitar los efectos negativos del mismo y, al mismo tiempo, mejorar las prestaciones reglamentarias en situaciones de incapacidad temporal. Con tal fin las partes acuerdan un conjunto de mejoras aplicables en tanto se mantengan unos ciertos niveles de absentismo.

Los Comités de Empresa de cada centro realizarán un estudio pormenorizado del absentismo con la periodicidad que estimen conveniente.

a) Complementos en caso de Enfermedad Común.

1. Durante los tres primeros días de baja en los que no existe subsidio: En relación a los mismos, la empresa abonará a todos los trabajadores como máximo 6 días al año con

independencia del número de bajas que sufra el trabajador. La percepción salarial a estos efectos se corresponderá con el 60 % de la base reguladora del mes anterior a la baja.

2. Durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el 20.º día ambos inclusive. La empresa complementará la prestación reglamentaria de enfermedad común hasta el 75 % de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación, siempre que, al 31 de diciembre del año en el que se produce la baja, no se hubiera superado - con los actuales criterios de cómputo y cálculo el 6,98 % de absentismo anual en el conjunto de Empresas y centros de trabajo afectados por el ámbito funcional del Convenio. (Se computará como absentismo cualquier tipo de ausencia con la única excepción del crédito horario sindical y de las horas perdidas por el ejercicio del derecho de huelga; es decir, cualquier hora de trabajo no efectuada respecto a las horas teóricas de trabajo a excepción del crédito horario sindical y del ejercicio del derecho a huelga). Durante el mismo periodo y en las mismas condiciones señaladas, la Empresa complementará hasta el 80 % de la base reguladora siempre que el absentismo sea menor del 6 %, hasta el 90 % en el caso de que el citado absentismo no supere el 5%. El abono de los referidos complementos se realizará una vez finalizado el año tras la comprobación del correspondiente índice de absentismo anual.

3. En el caso de que el absentismo anual referido al conjunto de empresas y centros de trabajo afectados por el ámbito funcional del convenio supere el 6,98 %, pero el absentismo anual del centro de trabajo al que pertenece el trabajador sea inferior al 5 % (con los criterios de cómputo señalados anteriormente), este tendrá derecho a la percepción de las cantidades derivadas del apartado 1 anterior, y por lo que se refiere al periodo señalado en el apartado 2 (desde el 4.º día a partir de la baja hasta el 20.º), la empresa complementará durante el mismo la prestación reglamentaria de Seguridad Social hasta el 75 % de la base reguladora tomada en consideración para el cálculo de la referida prestación.

b) Complementos en caso de Enfermedad que requiera Hospitalización.

La empresa complementará las prestaciones reglamentarias por accidentes de trabajo, ocurrido en el centro de trabajo, al 100 % del salario real cuando requieran hospitalización, y durante los días en que dure esta, hasta un período máximo de 2 meses en un año.

c) Complemento en caso de accidente.

La empresa complementará las prestaciones reglamentarias por accidente de trabajo, ocurrido en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, al 100 % del salario real cuando el diagnóstico de la baja sea fractura ósea, amputación, heridas que requieran puntos de sutura, quemaduras, roturas de ligamentos, lesiones que requieran inmovilización de miembros mediante escayolas o férulas, o requieran hospitalización, y en este último caso, mientras dure la misma.

## CAPÍTULO IX

### Código de conducta

Artículo 64. *Código de conducta.*

En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone en el Régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, así como el de los Convenios Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, respecto a cada uno de los centros de trabajo de las empresas en las citadas provincias.

## Artículo 65. *Faltas de puntualidad.*

Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada ininterrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

- a. Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos el horario establecido, en los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.
- b. Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada, en los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

## CAPÍTULO X

### Otras disposiciones

## Artículo 66. *Mantenimiento sistemático.*

Se procurará que los trabajos de Mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de las Empresas, sean realizados por personal de la plantilla.

## Artículo 67. *Parejas de Hecho.*

Se extienden a las parejas de hecho los permisos retribuidos del artículo 37 del ET, que consten registradas en Registros Públicos Oficiales.

## Artículo 68. *Seguro de Incapacidad permanente y fallecimiento.*

En nombre y representación de los trabajadores afectados por el Convenio, están concertadas unas pólizas de seguro de accidentes con la Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (Pólizas números:G-L1-620.001.796, G-L1-620.001.794 y G-L1-620.001.795) con las siguientes características:

1. Están asegurados todos los trabajadores en plantilla de las Empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio. Cada mes se comunicará a la aseguradora la relación de altas y bajas si las hubiese.
2. Los riesgos asegurados son los incluidos en la G-L1-620.001.796 (Baxi Calefacción, S.L.U.) G-L1-620.001.794 (De Dietrich Thermique Iberia, S.L.) y G-L1-620.001.795 (Baxi Sistemas y Servicios de Climatización, S.L.U.) así como en sus respectivos apéndices, suscritas con la Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. –Generali España, S.A.–.
3. El trabajador asegurado contribuye a sufragar el coste con una aportación mensual de 3,88 € cubriendo el resto la empresa.
4. Este seguro no afecta al personal jubilado ni a los trabajadores en activo que en su día optaron por el anterior régimen manteniendo la póliza de accidentes de 6.010,12 € y un Seguro de Vida cubierto con la misma Compañía aseguradora en las pólizas número W7-G-620.000.8 equivalente a 1.202,02 €.
5. Los representantes de los trabajadores han dado su conformidad al clausulado de las pólizas en vigor y sus respectivos apéndices, firmando todas y cada una de las hojas de la misma.

## Artículo 69. *Fondo Social.*

La aportación a la Hermandad se revisará cada año con el IPC correspondiente al mismo. Esta aportación ha sido en el 2016 de 4.894 €. Se mantiene la normativa en vigor.



Artículo 70. *Jubilación parcial-contrato de relevo.*

Ámbito y Vigencia:

En relación a la jubilación parcial y al contrato de relevo las partes estarán a las disposiciones establecidas legalmente.

Jubilación parcial:

1. Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del ET, y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, que se encuentre en vigor en cada momento.

2. Las horas de trabajo correspondientes al tanto por ciento de la jornada residual serán realizadas preferentemente de manera acumulada, y como máximo distribuidas en tres periodos determinados a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación. Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Periódicamente se informará a los representantes de los trabajadores de la utilización de tales periodos.

3. El Jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El porcentaje equivalente igual a la jornada residual, de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios. Dicho salario le resultará abonado y distribuido en 14 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

Se estudiarán individualmente los casos en los que un trabajador se haya encontrado en situación de Incapacidad Temporal dentro de los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, a los efectos de determinar la normalización del salario sin tener en cuenta dicha incidencia.

Para ello, se tendrá en cuenta la contingencia que la hubiere originado, la duración de la misma y el nivel de absentismo a lo largo de su vida laboral.

4. Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 71. *Formación.*

En materia de Formación en la Empresa, ambas partes acuerdan:

1. La Formación es un factor para el desarrollo humano y profesional de los trabajadores, así como para el incremento de la competitividad de la Empresa.

2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La Dirección de RR. HH., confeccionará cada año un Plan de Formación por Centro de Trabajo, en base a un diagnóstico de necesidades realizado conjuntamente con la Línea de Mando.

4. En cada Centro de Trabajo existirá una Comisión de Formación integrada por dos representantes de los Sindicatos firmantes del acuerdo tripartito y dos de la Dirección.

Serán competencias de la Comisión:

- Recibir información sobre el Plan de Formación.
- Sugerir acciones formativas complementarias.

– Consensuar acciones específicas, no contempladas en el Plan y de interés recíproco.

– Recibir información para el seguimiento del Plan Anual.

– Participar en la difusión de las acciones formativas programadas.

5. La realización de esta formación, que se impartirá preferentemente durante la jornada de trabajo, será obligatoria.

6. En el supuesto en el que dichos cursos de formación sean programados fuera de la jornada de trabajo, la asistencia a los mismos será voluntaria y, en compensación por su asistencia, los trabajadores percibirán la retribución establecida en el artículo 42 para las horas extraordinarias.

7. Adicionalmente, la Empresa ofrece a los trabajadores el abono de, como máximo, un curso por año que esté relacionado con la actividad que el trabajador desempeña en la Empresa. La Empresa abonará la totalidad del curso hasta un máximo de 400 €. En el supuesto que su importe total superior a 400 €, únicamente se abonará ese importe, corriendo a cargo del trabajador el pago del resto del curso.

#### Artículo 72. *Representación sindical.*

1. Crédito de horas mensuales: La Representación Legal de los Trabajadores podrá acumular, las horas que legalmente les correspondan a cada miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal para ejercer sus funciones como representantes del personal, sin exceder del máximo total.

Para el ejercicio de esta facultad la Representación Legal de los Trabajadores deberá comunicar por escrito al Departamento de Personal, antes del día 25 de cada mes, el plan de horas y su distribución nominativa para el mes siguiente.

2. Preavisos: Las salidas al exterior deberán preavisarse con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

3. Formación: Durante la vigencia del presente convenio se facilitará un curso de Prevención y otro de M. & T. a los miembros de los comités que lo deseen, siendo a su cargo el 50 % de las horas destinadas para ello, no siendo así para aquellos miembros que pertenezcan a las comisiones correspondientes.

#### Artículo 73. *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 empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en el funcionamiento del propio comité.

### CAPÍTULO IX

#### **Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio**

#### Artículo 74. *Comisión Paritaria de Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Composición:

Estará formada por cinco Vocales por cada Representación, designados entre los componentes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

A las reuniones podrán asistir, previo acuerdo en cada caso, los restantes miembros de dicha comisión Negociadora, con los asesores que libremente designen las partes.

En supuestos de especial importancia, previo acuerdo de los miembros permanentes, se reunirá el pleno de la Comisión Negociadora.

**Funciones:**

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- A requerimiento de las partes podrán mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
- Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión mediante escrito firmado por los reclamantes.

**Reuniones:**

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio se reunirá semestralmente con carácter ordinario.

La representación social en esta comisión mixta podrá reunirse tres veces al año en los locales del Servei Territorial de Barcelona, de la Generalitat de Catalunya previa comunicación escrita a la Dirección de RR. HH. y en el órgano correspondiente de la Comunidad de Madrid, en función de la ubicación del centro de trabajo.

**Procedimiento:**

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver dicho asunto en la primera reunión ordinaria que se celebre con posterioridad al planteamiento por escrito de dicha consulta.

En el segundo supuesto, el plazo máximo para resolver será de 15 días hábiles con posterioridad al planteamiento por escrito de dicha consulta, salvo que, como consecuencia de la complejidad del asunto, se requiera una ampliación del plazo señalado, sin que, en ningún caso, pueda exceder de 30 días naturales.

Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, los reclamantes que presenten la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Se entenderá agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando transcurran los plazos señalados anteriormente.

**Acuerdos:**

Los acuerdos, dentro de cada Representación se tomarán por mayoría simple. En cada reunión se nombrará un Presidente y un Secretario a los que corresponderá ordenar las intervenciones y levantar Acta de las sesiones.

**Discrepancias:**

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a conciliación, mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

**Artículo 75. *Enfermedades crónicas.***

Se hará un seguimiento en la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, de aquellos trabajadores con enfermedades crónicas que hayan sobrepasado el tope establecido de 20 horas para visita médica.

**Artículo 76. *Especificación de tareas asignadas a los puestos de trabajo.***

Se acuerda colocar la especificación de todas las tareas asignadas en cada puesto de trabajo mediante un plan de aplicación de carácter progresivo en el tiempo, por

ejemplo: comenzar facilitando documentación de las nuevas Tarifas según se vayan comunicando a las Comisiones paritarias. Al terminar cada año natural se revisará el grado de cumplimiento de este acuerdo.

#### Artículo 77. ASAC.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), remitiéndose expresamente al contenido del mismo para la tramitación y, en su caso, resolución de los mismos.

#### Artículo 78. *Tribunal Laboral*

Ambas partes reconocen la labor que, en materia de solución de conflictos, está desarrollando el Tribunal Laboral de Cataluña y el órgano equivalente de la Comunidad de Madrid, y manifiestan su disposición a utilizar los servicios de dicha Institución, sin perjuicio de la reserva que cada parte hace de su facultad de decidir lo que más convenga a su propio interés en cada supuesto de posible conflicto.

#### Disposición adicional primera. *Contratación de duración determinada.*

En base a la legislación establecida en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto 2720/1998, ambas partes acuerdan ajustar a su propia realidad industrial y social la regulación sobre la materia. Con tal fin acuerdan fijar un porcentaje máximo del 6 por ciento de eventualidad sobre la plantilla total de las Empresas. En el citado porcentaje se incluyen trabajadores especialistas contratados en virtud del [art. 15.1 b) R.D.Leg. 2/2015] y trabajadores con contrato de relevo de duración determinada (art. 12.7 R.D.Leg. 2/2015) sobre la plantilla total de las Empresas.

El mencionado porcentaje se considera como necesario y adecuado para que las Empresas puedan adaptar la plantilla a las necesidades del proceso de producción que a su vez vendrán determinados por los amplios ciclos de la demanda que se dan en los mercados atendidos por las Empresas.

Reconocida tal necesidad, se determina a su vez, la forma en que se producirá la transformación en indefinidos de la contratación temporal señalada anteriormente (trabajadores especialistas eventuales y relevistas).

Se pactan expresamente como normas integrantes del presente pacto de empleo las siguientes:

1. La duración máxima de los contratos eventuales y el período de referencia será el establecido en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, así como el de los Convenios Colectivos de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, respecto a cada uno de los centros de trabajo de las empresas en las citadas provincias, a cuya regulación en estos extremos las partes asumen dar por reproducido con carácter vinculante y al que hacen remisión y sometimiento expreso, de acuerdo con lo establecido en el art. 23.b de este Convenio.

2. Se consideran actividades eventuales (sin perjuicio de las consideradas por norma legal) las derivadas de un incremento de los programas de fabricación que requieran una aportación de recursos humanos adicionales a los existentes, dentro del respectivo período de referencia; así como una inadecuación de los recursos existentes a las necesidades que se planteen, aunque ello no suponga incremento de plantilla. También tendrán tal consideración las actividades requeridas para la puesta en marcha de nuevos procesos, líneas, o incrementos de la producción (directa o indirecta) no consolidados.

3. Los trabajadores contratados cubrirán, directamente, los puestos de naturaleza eventual.

Disposición adicional segunda. Marco Societario.

El Convenio Colectivo de aplicación será único para todas las sociedades del grupo y todos sus centros de trabajo. Finalizada su vigencia pactada o prorrogada, las partes acuerdan que seguirán rigiéndose por un convenio único.

Representación social unitaria.- El comité de Empresa del centro de trabajo de L'Hospitalet de Llobregat y los Delegados de Personal del centro de trabajo de La Pobla de Claramunt, representan y agrupan a la totalidad del censo de las citadas sociedades, así como todas las Delegaciones comerciales, con independencia de la adscripción administrativa a la sociedad que corresponda. Los servicios administrativos, de mantenimiento, de personal, de prevención, etc. serán compartidos.

Disposición adicional tercera. *Plan de Igualdad.*

Los firmantes del presente convenio tienen interés en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Plan de Acoso Laboral.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes han negociado un Protocolo que tiene por objeto establecer las pautas de actuación de la Empresa para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de esta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar, entre otras medidas, y siempre y cuando el sujeto responsable de dicha conducta se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario. A estos efectos, el acoso será considerado siempre como falta muy grave.

Disposición adicional quinta. *Plus compensación y Plus traslado La Pobla de Claramunt.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de 22 de mayo del año 2014.

Disposición adicional sexta. *Flexibilidad y distribución irregular de la jornada del personal perteneciente a BSSC.*

a. Flexibilidad estructural:

i. Para adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en la Empresa en cada momento, la Empresa BSSC podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año, negociándose y exponiéndose dicho calendario de conformidad con lo establecido en el artículo 38 de este Convenio.

b. Flexibilidad coyuntural:

i. Ante situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva al carácter irregular e imprevisible de la demanda de los servicios ofrecidos por la Empresa, esta podrá modificar la jornada diaria y/o semanal de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de BSSC hasta un máximo de un 20 % de la jornada anual de trabajo, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual establecida convencionalmente.

En concreto, para modificar el primer 10 % de la jornada anual de trabajo, la Empresa preavisará al Trabajador en el plazo establecido en el presente artículo, así como informará a la Representación Legal de los Trabajadores de dicha modificación, mientras que, una vez superado ese primer 10 %, las posteriores modificaciones se realizarán previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Dicha modificación podrá consistir en:

- 1) La realización de horas de trabajo por debajo de las que inicialmente están pactadas como jornada diaria y/o semanal en el calendario laboral.
- 2) La realización de horas de trabajo adicionales sobre las que inicialmente están pactadas como jornada diaria y/o semanal en el calendario laboral.
- 3) La variación de los días en los que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

ii. En cualquier caso, de aplicarse las modificaciones previstas en los apartados 1) y 2), la jornada diaria a realizar por los trabajadores durante los períodos de distribución irregular no será inferior a 5 horas ni superior a 9 horas.

iii. Para la aplicación del apartado 3), serán días inhábiles los 8 festivos nacionales, los 4 autonómicos, y los días 24 y 31 de diciembre. En el supuesto de que, como consecuencia de dicha modificación, el Trabajador afectado tuviera que prestar servicios en un día establecido en el calendario laboral como descanso o festivo, al Trabajador se le abonará el Plus Festivo establecido en el artículo 50 del presente Convenio.

iv. La distribución respetará, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos normativamente.

v. La Empresa preavisará a los trabajadores afectados sobre el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular, con una antelación mínima de 5 días naturales.

vi. La distribución irregular de la jornada no tendrá incidencia en la retribución mensual del trabajador, aplicándosele el régimen de cobro normalizado establecido en el artículo 54 del presente Convenio Colectivo. Por tanto, el trabajador percibirá mensualmente la misma retribución que le hubiese correspondido de no haberse producido la modificación de su horario/jornada.

vii. La regularización de las modificaciones aplicadas se realizará, como máximo, en el primer trimestre del año natural siguiente al de su aplicación. Si, una vez alcanzado el final del período de regularización, el Trabajador debiera horas a la Empresa, estas se tendrán por realizadas a todos los efectos sin que pueda producirse ningún descuento salarial por este motivo. Asimismo, si el Trabajador tuviera a su favor un saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto «Regularización Convenio», de conformidad con el salario que estuviera vigente en el momento en el que efectivamente se hubieran realizado estas horas extraordinarias.

#### c. Jornadas especiales.

Atendiendo a la diferente realidad empresarial de la actividad de servicios y atención al cliente prestada por la Empresa en la mercantil BSSC, se pacta única y exclusivamente para los empleados de la misma que, los días 24 (Nochebuena) y 31 (Nochevieja) de diciembre, tendrán la consideración de días hábiles, si bien, los trabajadores finalizarán su jornada en ambos días a las 15 horas.

Para ello, la Empresa establecerá, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y con una antelación mínima de un mes, el número mínimo de trabajadores que deberá prestar sus servicios en cada uno de esos días, a fin de permitir la cobertura del servicio.

La elección de los trabajadores que deberán prestar sus servicios en dichos días se realizará, en primer lugar, mediante un sistema de adscripción voluntario. En caso de no contar con el número mínimo de trabajadores voluntarios para garantizar la cobertura del servicio, la Empresa indicará que trabajadores deben prestar sus servicios durante esos días. En este último caso, la designación deberá tener carácter rotario entre todos los trabajadores de la Delegación.

Los trabajadores que presten sus servicios en alguno de esos días, percibirá el plus denominado «Plus Trabajo Navidad y Año Nuevo» por cada nochebuena o nochevieja en la que haya prestado sus servicios. Dicho complemento será revalorizable anualmente en la misma cuantía que las tablas salariales del presente Convenio.

Disposición adicional séptima. *Aplicación a los trabajadores de BSSC.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los contratos y acuerdos particulares de los trabajadores de BSSC firmados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, y que, en la fecha de entrada en vigor continúen de alta en la Empresa, quedando modificados estos últimos en todo aquello que contradiga el presente Convenio.

Disposición final.

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad el anterior.

**CONVENIO COLECTIVO**

BAXI CALEFACCION, S.L.U  
 DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L.  
 BAXI SISTEMAS Y SERVICIOS DE CLIMATIZACIÓN, S.L.

**PRECIO GRADOS Y VALORES PUNTO**

ESPECIALISTAS				OFICIALES					
GRADO	SALARIO	COMPLEMENTO PUESTO DE NIVEL (A-76)	TOTAL MENSUAL ACTV. A 76	PRECIO PUNTO	GRADO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE NIVEL (A-76)	TOTAL MENSUAL ACTV. A 76	PRECIO PUNTO
4	1224,68	347,36	1572,04	0,1222	3	1366,20	474,30	1840,50	0,1582
5	1224,68	382,88	1607,56	0,1287	2	1366,20	578,25	1944,45	0,1639
6	1224,68	436,50	1661,18	0,1385	1	1366,20	654,52	2020,71	0,1754
7	1224,68	494,48	1719,16	0,1513	1A	1366,20	731,74	2097,94	0,1893
8	1224,68	546,40	1771,08	0,1604	1B	1366,20	789,61	2155,81	0,1948
9	1224,68	600,79	1825,46	0,1680					
10	1224,68	630,80	1855,48	0,1704					
11	1224,68	658,55	1883,23	0,1717					

P.P.N. 4,20% del Sub - Total - T O P E 13,5097 €/ media quincena

<u>SALARIO M.GARANT.</u>	<u>QUINQUENIOS DE ANTIGUEDAD</u>	<u>PLUS TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS</u>
5,7379 €/ hora	Todas las categorías	43,8603 €/ día
	Mayor de 18 años	
	1,5214 €/ hora	<u>PLUS TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO</u>
		58,4804 €
<u>PLUS RETÉN</u>	<u>PLUS TRANSPORTE</u>	<u>REQUERIMIENTO A DOMICILIO</u>
21,99 €	9,5176 €	24,8938 €
	<u>Plus compensación 2005: 2.129,66 / 12 =</u>	
	177,47 € (Mensual)	

AYUDA FAMILIAR: Se mantiene la cantidad que venian percibiendo por dicho concepto en 30-6-1.991, no pudiendo devengarlo nadie mas.



**AÑO 2019**

BAXI CALEFACCION, S.L.U  
 DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L.  
 BAXI SISTEMAS Y SERVICIOS DE CLIMATIZACIÓN, S.L.

SALARIOS MANDOS INTERMEDIOS

SALARIO PERSONAL MENSUAL (EXCEPTO MANDOS INTERMEDIOS)

G R A D O S	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL	IMPORTE PAGA EXTRA	% P. P. N. SOBRE TOTAL	ESCALON	G R A D O S	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO	TOTAL	IMPORTE PAGA EXTRA	J.E.= Precio Punto ENCARG Precio Hora PRIMA	JEFE EQUIP Y ENCARG Precio Hora P.P.N.	ESCALON		
3	1450,78	84,00	1534,78	1627,01	1,0500	4,4727	8	1450,51	50,92	1501,43	1566,08	0,1388	0,4655			
4	1450,78	101,89	1552,67	1644,86	1,0500	12,2294	9	1450,51	87,86	1538,37	1602,39	0,1462	0,4655			
5	1450,78	150,81	1601,59	1693,81	1,0500	12,0624	10	1450,51	116,86	1567,37	1630,88	0,1475	0,4655			
6	1450,78	199,06	1649,84	1742,09	1,0500	18,1573	11	1450,51	144,32	1594,83	1657,83	0,1491	0,4655			
7	1450,78	271,69	1722,47	1814,71	1,0500	17,5967	12	1450,51	182,87	1633,38	1695,70	0,1507	0,4655			
8	1450,78	342,07	1792,85	1885,12	1,0500	18,0181	13	1450,51	247,15	1697,66	1758,88	0,1514	0,4655			
9	1450,78	414,15	1864,93	1957,21	1,0500	17,0440	14	1450,51	283,65	1697,66	1758,88	0,1534	0,4655			
10	1450,78	482,32	1933,10	2025,37	1,0500	18,7576	1A	1450,51	316,14	1766,65	1826,64	0,1629	0,4655			
11	1450,78	557,35	2008,13	2100,43	1,0500	18,5190	1E	1450,51	362,40	1812,91	1872,13	0,1723	0,4655			
12	1450,78	631,43	2082,21	2174,46	1,0500	18,8212	<b>ENCARGADOS</b>								0,4655	24,4628
13	1450,78	706,71	2157,49	2249,77	1,0500	20,8409	12	1450,51	308,18	1758,69	1818,89	3,6030	0,4655	22,3199		
14	1450,78	790,08	2240,86	2333,18	1,0500	27,2856	13	1450,51	406,04	1856,55	1915,02	3,7206	0,4655	21,3895		
15	1450,78	899,22	2350,00	2442,30	1,0500	32,3745	14	1450,51	495,31	1945,82	2002,72	3,8760	0,4655	26,3314		
16	1450,78	1028,72	2479,50	2571,80	1,0500	34,8514	15	1450,51	580,87	2031,38	2086,85	4,0639	0,4655	22,4272		
17	1450,78	1168,12	2618,90	2711,22	1,0500	35,8533	16	1450,51	686,20	2136,71	2190,30	4,1848	0,4655	19,5845		
18	1450,78	1311,54	2762,32	2854,66	1,0500	38,3143	17	1450,51	775,91	2226,42	2278,45	4,3723	0,4655	27,4247		
19	1450,78	1464,79	2915,57	3007,86	1,0500	39,6700	18	1450,51	854,25	2304,76	2355,39	4,5203	0,4655	21,5287		
20	1450,78	1623,47	3074,25	3166,58	1,0500	39,6700	19	1450,51	963,94	2414,45	2463,24	4,6429	0,4655	21,5287		
PRECIO HORA SALARIO CONVENIO = 9,1244 €							20	1450,51	1050,06	2500,57	2547,82	4,8278	0,4767	21,5287		

QUINQUENIOS PERSONAL MENSUAL P. P. N. MAXIMO 44 VECES AL AÑO PLUS TRABAJO DOMINGOS Y FESTIVOS PLUS RETÉN DIETA

EUROS MES TOPE MEDIA QUINCENA : 16,4680 € PLUS TRANSPORTE

Técnicos 3ª 30,56 43,8603 € / día 21,99 € 9,5176 €

Administ. 3ª 30,56 NOCTURNO PERSONAL MAYOR DE 18 AÑOS REQUERIMIENTO A DOMICILIO

Subalternos 30,56 1,5214 € / hora 24,8938 €

Técnicos 2ª 31,31 SALARIO MINIMO GARANTIZADO PLUS TRABAJO NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Administ. 2ª 31,31 5,7379 € / hora 177,47 € (Mensual)

Técnicos 1ª 33,35

Administ. 1ª 33,35

Encargados 33,72

Jefes de Equipo 33,35

CONVENIO COLECTIVO

BAXI CALEFACCION, S.L.U

AÑO 2019

DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L.

BAXI SISTEMAS Y SERVICIOS DE CLIMATIZACIÓN, S.L.

TABLAS DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

GRADOS	EUROS/HORA	GRADOS	EUROS/HORA
<u>ESPECIALISTAS (Act. 76)</u>		<u>MANDOS INTERMEDIOS ENCARGADOS</u>	
4	14,1723	12	15,1506
5	14,3947	13	15,7659
6	14,7314	14	16,3273
7	15,0960	15	16,8653
8	15,4225	16	17,5276
9	15,7660	17	18,0917
10	15,9526	18	18,5843
11	16,1276	19	19,2741
		20	19,8156
<u>M.I. J.EQUIP.ESPECIALISTAS</u>		<u>PERSONAL MENSUAL</u>	
8	14,7681	3	13,6454
9	15,0004	4	13,7579
10	15,1827	5	14,0655
11	15,3554	6	14,3689
12	15,5978	7	14,8256
13	16,0020	8	15,2682
14	16,2315	9	15,7214
		10	16,1501
		11	16,6219
		12	17,0877
		13	17,5611
		14	18,0853
		15	18,7716
		16	19,5859
		17	20,4625
		18	21,3643
		19	22,3280
		20	23,3258
<u>OFICIALES (Act. 76)</u>			
NIVEL			
3	17,0183		
2	17,6719		
1	18,1510		
1A	18,6373		
1B	18,9995		
<u>M.I. J.EQUIP.OFICIALES</u>			
1A	17,1539		
1E	17,4448		

GRUPO PROFESIONAL	PRECIO BASE EUROS/HORA
- Especialistas	11,9871
- Oficiales	14,0359
- J. Equipo Especialistas	14,4479
- J. Equipo Oficiales	15,1660
- Encargados	13,2127
- Personal Mensual	13,1172

## CONVENIO COLECTIVO

BAXI CALEFACCION, S.L.U  
DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L.  
BAXI SISTEMAS Y SERVICIOS DE CLIMATIZACIÓN, S.L.

AÑO 2019

## PAGAS EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD

<u>CATEGORIA</u>	<u>EUROS</u>
ESPECIALISTAS	1.849,14
OFICIALES NIVEL 3	1.916,95
OFICIALES NIVEL 2	1.955,49
OFICIALES NIVEL 1	1.994,30
OFICIALES NIVEL 1A	2.006,08
OFICIALES NIVEL 1B	2.055,43