

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8981 *Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de BAXI Calefacción, SLU y BAXI Fundición SLU.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de las Empresas BAXI Calefacción, S.L.U. y BAXI Fundición, S.L.U., Código de Convenio n.º 90016803012007, que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2011 por la Comisión Negociadora de la que forman parte los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas y las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 29 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE BAXI CALEFACCIÓN, S.L.U. Y BAXI FUNDICIÓN, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en las empresas Baxi Calefacción, S.L.U., y Baxi Fundición, S.L.U., para el personal de sus respectivas plantillas existentes en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los Grupos Profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos, Subalternos, Oficiales y Especialistas, y que prestan servicios en sus Centros de Trabajo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que las Empresas tienen establecidos o pueda establecer en el futuro en el Estado español: L'Hospitalet de Llobregat, Viladecans y Alcalá de Henares, con sus Delegaciones Comerciales y Almacenes.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos quedarán retrotraídos al 1 de enero de 2011 para todo el personal que se encuentre actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año dos mil doce.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

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.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiese a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

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.

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 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 ésta 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 y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el artículo 41.
- g) Conocer las quincenas 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 quincenas de acomodación
Hasta el 10 %	2
Más del 10 % hasta el 20 %	3
Más del 20 % hasta el 30 %	4
Más del 30 % hasta el 40 %	5
Más del 40 % hasta el 50 %	6
Más del 50 %	7

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 la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminados después de la última quincena de acomodación concedida.

Ejemplo:

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

Quincena de acomodación: 3 quincenas.
Actividad habitual: 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación:

Primera quincena: $80 \times 15 \% = 12$ puntos hora.
Segunda quincena: $80 \times 10 \% = 8$ puntos hora.
Tercera quincena: $80 \times 5 \% = 4$ puntos hora.
Cuarta quincena: $80 \times 0 \% = 0$ 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 una quincena, 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:

$$\begin{aligned} & (\text{HT } 1.^\text{a} \text{ quincena} + \text{HFI}) \times 12. \\ & + (\text{HT } 2.^\text{a} \text{ quincena} + \text{HFI}) \times 8. \\ & + (\text{HT } 3.^\text{a} \text{ quincena} + \text{HFI}) \times 4 = \text{Puntos premio.} \end{aligned}$$

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:

	Quincenas de acomodación	Puntos concedidos		
		1.ª quincena	2.ª quincena	3.ª quincena
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 una quincena 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.

Cuando sea asignado un trabajador de nuevo ingreso a un nuevo proceso de trabajo en el que no se hayan establecido tiempos de trabajo, su retribución será, una vez superado el período de aprendizaje, el del grado asignado al puesto a 76 puntos de actividad.

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 éste 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 80 puntos Bedaux/hora.

Seguirán en vigor los topes máximos de actividades hasta 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.

2. El pago de actividades, en todos los casos, 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.

3. Los trabajos no medidos o no estimados, pasarán a tener tope 76. Este tope no se abonará si el Mando comunica de modo expreso anomalías en la cantidad y/o calidad del trabajo efectuado. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les abonan actividades superiores, las mantendrán con carácter funcional, mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

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 tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

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 al Comité de Empresa del respectivo Centro de Trabajo.

Artículo 21. *Período de prueba.*

El período de prueba será el establecido en la legislación vigente para toda la contratación fija y para la contratación temporal por plazo 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 los técnicos y titulados y de 15 días para los demás trabajadores.

Artículo 22. *Empleo.*

Se propiciará la contratación femenina en todas las categorías en que sea preciso.

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 1/1995, de 24 de marzo, 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 de 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 n.º 1.b) del artículo 15 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, así como al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona respecto a cada uno de los Centros de Trabajo de las Empresas en las citadas provincias. Tales Convenios de Sector establecen para estos contratos una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan las mencionadas causas.

La contratación por medio de E.T.T. se regirá en base a la legislación general, teniendo en cuenta el tope establecido en el art. 15.5 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

c. Los contratos de relevo con duración determinada se regirán por lo dispuesto en el artículo 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y disposiciones que lo desarrollan, así como en el artículo 74 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.*

Encargados y Jefes de Equipo: 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 5.

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 inicio del proceso de aprendizaje y promoción se hará siempre previa autorización de la Dirección.

El salario a percibir durante este periodo quedará establecido en el momento de la autorización y será siempre uno o dos grados inferior al puesto que le sirva de práctica y con la actividad correspondiente al mismo. No obstante, el precio hora tendrá un tope igual al establecido para el grado 11 de la tabla de especialistas (excepto cuando el candidato proceda del Grupo de Oficiales).

La Dirección podrá excluir de este plan a cualquier candidato que durante su duración no alcance los niveles exigidos para desempeñar funciones de mando, reintegrándose al candidato de forma automática a su anterior categoría.

El proceso de aprendizaje durará, como máximo, dos años, finalizados los mismos de forma satisfactoria se procederá al nombramiento del candidato a Mando Intermedio tras la autorización de la Dirección General.

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 4. 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. ^a , Administrativo 3. ^a , Subalterno.
Del 7 al 11	Técnico 2. ^a , Administrativo 2. ^a
Del 12 al 20	Técnico 1. ^a , Administrativo 1. ^a

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 3.

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 3 (Punto-prim).

Artículo 33. Distribución del Grupo de Oficiales.

Con referencia a la plantilla de la Empresa a 31.12 de cada año, las proporciones de los complementos de Nivel a percibir por los Oficiales será de un 16 % del Nivel 3; de un 37 % de Nivel 2; de un 32 % de Nivel 1; de un 13,5 % de Nivel 1A.; y de 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 2. Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada Tabla del anexo 2.

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 y los puntos por actividad que resulten del promedio de los obtenidos por aquéllos.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Artículo 35. *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 setecientas 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 36. *Establecimiento de calendarios y horarios.*

a) Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo. 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 37. *Horario y turno de trabajo.*

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

Artículo 38. *Cambio horario.*

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

Artículo 39. *Descanso en jornada continuada o seguida.*

Se conviene que en las Secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el horario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos, dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria, establecida en el artículo 35, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

Artículo 40. Movilidad funcional.

La movilidad funcional 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 alguna.

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; 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 organización, 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 los supuestos c) y d) se respetará el salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

No obstante, en lo que concierne a la retribución al correspondiente grado a los puestos de trabajo, se establece la siguiente regla que tiene por finalidad moderar las oscilaciones salariales sin interferir en la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, los trabajadores serán informados en el mes de Enero de cada año de su promedio ponderado de grado, según las horas trabajadas, en cada uno de ellos, durante el año anterior. Cada año se comparará el citado promedio con el del año anterior. En los casos que resulten diferencias negativas superiores a un grado se abonará el exceso a partir de dicho grado.

Los promedios de grado a comparar serán los de las horas trabajadas en el propio año y los de las horas percibidas en el año anterior, tanto en lo que respecta al complemento funcional de puesto como en lo que concierne al valor punto.

Artículo 41. Disminución grado Grupo de Especialistas.

A los trabajadores del Grupo de Especialistas con 60 o más años se les garantiza que ningún supuesto de movilidad podrá ocasionarles una disminución de grado (complemento funcional de puesto de trabajo) superior a dos.

Se tomará como grado de referencia el promedio de grado de las horas trabajadas en el año natural anterior al cumplimiento de los 60.

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:

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.

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. Asimismo se procederá con el Complemento Funcional de Puesto de Trabajo o el Complemento Personal de Nivel.

Cuando sea posible podrá sustituirse el citado pago a cambio de su compensación en tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador, no teniendo en este caso la consideración de horas extraordinarias, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

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

5. Se llevará a cabo, en cada centro, una reunión mensual para informar de las horas extraordinarias efectuadas.

CAPÍTULO VI

Régimen Condiciones Económicas

Artículo 43. *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 44. *Salario Convenio.*

Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, 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 los anexos 2, 3, 4 y 5.

Artículo 45. *Complementos de puesto de trabajo.*

Dentro del grupo profesional de especialistas se retribuye diferenciadamente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos valorando además el desempeño profesional y el ambiente higiénico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por las horas efectivamente trabajadas. Sus cuantías se establecen en el anexo 2.

Artículo 46. *Complemento por cantidad y calidad del trabajo.*

1. Se establece un valor punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los anexos 2, 3 y 5.

Artículo 47. *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 los anexos 4 y 5.

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 3.

2. Quinquenios.

2.1 Se abonarán los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas. La nueva cuantía se establece en los anexos 2, 3, 4 y 5.

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 ó 49 años	1	
Al cumplir los 50 años	1	2
Al cumplir los 55 años	1	1
Al cumplir los 60 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

Antigüedad	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Intermedios Téc., Admtvos. y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos. y Subalternos
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

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 de vacaciones (Grupos de Oficiales y Especialistas) y con la paga extraordinaria de Junio los restantes Grupos.

4. Los quinquenios voluntarios y el complemento de vinculación se extinguen al cumplir el trabajador 65 años.

Artículo 48. 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 los anexos 2, 3, 4 y 5.

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías especificadas en los párrafos precedentes, sin detracción alguna.

Artículo 49. 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 período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (enero-diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2. Los 30 días a efecto de pago, suponen 156,90 horas durante la vigencia de este Convenio.

Las cantidades a computar para el personal del Grupo de Oficiales y Especialistas, son las siguientes:

a) Cantidades percibidas en horas ordinarias por Salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.

b) Las horas de I.T. por enfermedad o accidente computarán asimismo, como si hubieran sido trabajadas, o sea a salario convenio, complemento de puesto de trabajo y prima de producción.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37.3. del R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

d) Cantidades percibidas en concepto de PPN de acuerdo con el artículo 69.

Horas para el cálculo del promedio: horas ordinarias teóricas de los dos meses abonados anteriores a la fecha de cálculo.

La suma de todas las cantidades de los apartados a), b), c) y d) devengadas durante el periodo considerado de 2 meses, se dividirán por las horas ordinarias teóricas de dicho periodo a efectos de obtener el valor hora promedio de vacaciones.

El personal del Grupo de Mandos Intermedios y del de Técnicos, Administrativos 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 y, en su caso, prima de producción y PPN.

3. Las vacaciones para todo el personal, se disfrutarán en un periodo de 28 días naturales, empezando el lunes, más 2 días laborables a fijar en calendario.

4. 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.

5. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso mínimo de dos 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 3 a 7 días de haber (un día de haber = $156,90/30 = 5,23$) 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

6. 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.

7. 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 6 por cada día trabajado de más.

8. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cual sea su turno de vacaciones.

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 6.

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

A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Artículo 52. *Plus de Trabajo Nocturno.*

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 6.

Artículo 53. *Subvención Familiar.*

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/1985. Los citados complementos se extinguen al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 54. *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 4 días al año con independencia del número de bajas que sufra el trabajador. La percepción salarial a estos efectos será la que resulte de multiplicar el precio horario correspondiente al grado 6 a 60 de actividad establecido en el anexo 2 para la categoría de especialistas, por 5,30 horas. Esta fórmula aplicada a los salarios correspondientes al año 2011 da un importe de 39,5327 €/día.

2. Durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el 20 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 %, y 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), éste 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 la prestación reglamentaria hasta el 100 % del salario real de los trabajadores que acrediten hospitalización y mientras los días que dure ésta, 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 el centro, 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.

Artículo 55. *Lote de Navidad.*

Se mantendrá en lo esencial la composición del Lote de 1996, cuyo valor quedó establecido en el acuerdo de la Comisión Mixta de 09.06.94.

Artículo 56. *Permisos.*

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º a), b) y c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, 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) del artículo citado, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales.

Artículo 57. *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 funcional de puesto de trabajo.

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 funcional de puesto de trabajo.

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 6.1.

A estos efectos se asimilarán a los supuestos de fuerza mayor, las interrupciones de trabajo debidas a 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.

4. Los supuestos en que el trabajador no alcance la actividad 60 se abonarán a razón de la cuantía establecida en el citado anexo 6.1. (S.M.).

Artículo 58. Cobro de retribuciones.

El personal percibirá sus retribuciones a saber:

1. El personal de los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos 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 del 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.

2. El personal de los Grupos de Oficiales y Especialistas, cobrará por quincenas naturales.

Artículo 59. Aprendizajes.

Durante el aprendizaje de los trabajadores de nuevo ingreso de la categoría de especialista se aplicará la siguiente norma de pago:

Sin producción: Máximo de 3 días. Salario correspondiente a un puesto de trabajo de grado 4 a una Actividad de 76.

Con producción: Salario correspondiente al grado del puesto de trabajo ocupado, más los puntos concedidos por aprendizaje según Tarifa.

Artículo 60. Incremento salarial.

1. Incremento salarial del año 2011.

Todos los conceptos salariales, se incrementarán, en el año 2011 en un porcentaje equivalente al IPC real, anticipándose a cuenta el 1 %.

Las diferencias que pudieran darse, en más o en menos, se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de febrero del año 2012, de conocerse los datos provisionales relativos al IPC real del año 2011 con antelación al cinco de febrero de 2012, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2011.

2. Incremento salarial para el año 2012.

Todos los conceptos salariales, se incrementarán, en el año 2012 en un porcentaje equivalente al IPC real.

En la nómina a percibir el 28 de febrero de 2013, y una vez conocido el I.P.C. real del año 2012, se actualizarán las tablas salariales y se pagarán atrasos de 2012 en caso de producirse, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2012.

CAPÍTULO VII

Código de conducta

Artículo 61. *Código de conducta.*

En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone en el capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, según texto actualizado por resoluciones de la DGT de 7 de agosto de 2008 y de 3 de marzo, 12 de mayo, 29 de octubre de 2009 y de 6 de octubre de 2010. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 62. *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 63. *Ascensos 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 64. *Faltas de asistencia injustificadas.*

En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuotas del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuota proporcional al tiempo de ausencia.

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:

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.

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.

Artículo 66. *Permisos retribuidos-Normativa*

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

1. Todos los días de permiso son días naturales.
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. Si no se viene a trabajar no se abona nada. 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, que el Juzgado no trabaje), se le concede un día más de permiso, si éste es sólo de 2 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 aptdo. I.b). se le concede un día más de permiso, si éste es sólo de 2 días naturales.

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

I

	Motivo	Duración
a.	Matrimonio.....	15 días naturales.
b.	Nacimiento de hijo, fallecimiento, 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 segundo grado de consanguinidad	3 días naturales.
	Cuando por el motivo anterior tenga que desplazarse fuera de la provincia* .	4 días naturales.
c.	Traslado del domicilio habitual	1 día natural.
d.	Matrimonio hijos, hermanos y hermanos políticos	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

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

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

Ascendientes, siendo necesario que tengan reconocida la situación de dependencia por los organismos autónomos correspondientes.

Hijos: cuando estos sean menores de 14 años.

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

En ambos casos no se percibirá el PPN.

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.

Artículo 67. *Parejas de Hecho.*

Se extienden a las parejas de hecho los permisos retribuidos del artículo 37 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para acreditar la constitución de la Pareja de Hecho, deberá de hacerse de acuerdo con lo establecido en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro 2.º del Código Civil de Cataluña relativo a la persona y la familia, en los centros de trabajo ubicados en dicha comunidad autónoma, para el resto, según su propia normativa que lo regule.

Artículo 68. *Seguro de accidente.*

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: 0628-A, 0629-A) 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 Póliza 0628-A (Baxi Roca Calefacción, S.L.U.) y la 0629-A (Baxi Fundación, S.L.U), así como en sus respectivos apéndices, suscritas con la Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. - CASER - (anexos 7 y 8).

3. El trabajador asegurado contribuye a sufragar el coste con una aportación mensual de 2,50 € 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 1776-C y 1777-C 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. *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.

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 apartado 3 del art. 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán jornadas de presencia sólo a efectos de la obtención de este premio.

b) Haber alcanzado la actividad habitual, salvo en casos justificados, pero siempre que haya mantenido actividades superiores a 60 puntos Bedaux/hora.

c) No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

d) No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante, los trabajadores que durante media quincena tengan una o dos faltas de puntualidad tendrán derecho a percibir el 80 % o el 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 los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos el cálculo se hará una vez al mes. Para los Grupos de Oficiales y Especialistas una vez a la quincena.

Artículo 70. *Fondo Social.*

La aportación a la Hermandad se revisará cada año con el IPC correspondiente al mismo. Esta aportación ha sido en el 2.010 de 4.894 €. Se mantiene la normativa en vigor.

Artículo 71. *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.

Artículo 72. *Adelanto Vacaciones.*

Las vacaciones se abonarán en el momento del devengo de las quincenas a que pertenezcan. Se dejará, por tanto, de efectuar el adelanto previo a las vacaciones tal como se efectuaba.

Si algún trabajador lo solicita se le mantendrá el adelanto, debiendo solicitarlo expresamente al Departamento de RR.HH. con 20 días de antelación al disfrute.

Artículo 73. *Seguro de vida.*

Para el personal de Convenio se mantiene como régimen a extinguir, el seguro de vida que rige en la actualidad y con el capital asegurado que cada uno tiene a título personal.

Artículo 74. *Jubilación parcial-contrato de relevo.*

Ámbito y vigencia:

1. El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante de este Convenio, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal, es decir hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante, se prorrogará su vigencia

automáticamente de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

Ámbito de aplicación personal:

2. Resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 ó 61 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 ET cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan a través de un contrato de relevo.

3. En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial:

4. En cómputo anual, la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida hasta un 75 % o 85 % respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

5. Las horas de trabajo correspondientes al tanto por ciento de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año 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.

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

6. 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.

7. Ambas partes son conecedoras de la Ley 14/2005, de 1 de julio relativa al establecimiento de edades de jubilación en el que se faculta a los convenios colectivos el establecimiento de edades de jubilación obligatoria a partir de la edad ordinaria de jubilación siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que la medida se encuentre vinculada a la consecución de objetivos de política de empleo.

B) Que en el momento de la extinción el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación.

8. Sobre la base de lo anterior, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, o antes si la pensión resultante alcanzara, ya, la prestación máxima abonable, y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.

9. Al mismo tiempo, y concretamente, dicha jubilación obligatoria –y previamente convenida y aceptada por el trabajador jubilable en el momento de suscribir su acuerdo de jubilación parcial– se acuerda vinculada a la mejora del actual régimen que las partes tienen acordado en materia de transformación de contratos temporales en indefinidos. Así al objeto de incrementar el número de transformaciones se acuerda que los trabajadores computables a los efectos de determinar la superación o no del límite máximo señalado en la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo (7 %), no sólo serán los contratos eventuales sino también los contratos de relevo. Al mismo tiempo los contratos de los trabajadores relevistas podrán ser objeto de transformación en indefinidos dentro de los límites señalados en la referida Disposición Adicional.

10. En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

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

Contrato de relevo:

12. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

13. Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

14. El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

Consideraciones:

15. Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/ contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Artículo 75. *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.

Artículo 76. *Representación sindical.*

1. Bolsa de Horas.—Los miembros de los Comités de Empresa podrán acumular por Sindicatos, las horas que legalmente les correspondan para ejercer sus funciones como representantes del personal.

Para el ejercicio de esta facultad cada Sindicato 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.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio

Artículo 77. *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.

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.

Artículo 78. *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 79. *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 80. *ASEC.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.º del Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), ambas partes convienen adherirse a dicho Acuerdo y su Reglamento durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 81. *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.

Artículo 82. *Seguridad y Salud.*

La Comisión de Seguridad y Salud informara de las acciones desarrolladas por el Servicio de Prevención la cual realizará una reunión anual entre cuatro representantes de la Dirección y seis representantes de los trabajadores de los diferentes Centros que sean Delegados de Prevención o Delegados Sindicales designados para tales funciones.

Se garantiza la adecuación y cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y Métodos Operatorios.

Artículo 83. *Plan de Prevención.*

Se debatirá en la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral el Plan de Prevención y el funcionamiento de las revisiones médicas específicas.

Artículo 84. *Revisión médica específica.*

La empresa llevará a cabo revisiones médicas específicas para aquellos trabajadores que presten servicios frente a un ordenador.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionales

Primera. *Contratación de duración determinada.*

En base a la legislación establecida por el Real Decreto 2720/1998 y la Ley 12/2001, de 9 de Julio, 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 7 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. 1/1995) y trabajadores con contrato de relevo de duración determinada (art. 12.6 R.D. Leg. 1/1995) 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).

Durante la vigencia del Convenio y con fechas 1.10.11, 1.10. 12, se determinarán, en su caso, el número de trabajadores temporales a pasar a fijos en caso de que excedan del porcentaje del 7 % máximo establecido.

Para tal determinación, en cada una de las citadas fechas se tendrá en cuenta la plantilla total de todas las categorías, Empresas y centros de trabajo y el número de trabajadores temporales de la categoría de especialista existentes en ese momento en los mencionados centros y Empresas. A los efectos de cómputo de la plantilla total, los trabajadores con contrato a tiempo parcial acogidos a la jubilación parcial contabilizarán como trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de relevo como eventuales.

La distribución del número de trabajadores a consolidar se efectuará en función de las necesidades de cada centro.

En cualquier caso, durante la vigencia del presente convenio el número de transformaciones no podrá ser inferior a la que se deriva de la siguiente escala:

Año	L'Hospitalet	Viladecans	A. de Henares	Total
2011-2012	A determinar			10

Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado. De todas las categorías.

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, 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, salvo criterios de organización que aconsejen -mediante movilidad funcional- la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo a los trabajadores fijos que desempeñen trabajos eventuales.

4. Se conviene que los trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes durante la vigencia del presente Convenio y hasta que sea sustituido por otra nueva norma convencional, podrán acomodarse a la regulación que para la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se estableció en la Ley 12/2001, de 9 de julio, así como, en su caso, lo establecido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sobre este particular.

Segunda. *Marco Societario.*

Con el objeto de adaptar los pactos del Acuerdo Marco de fecha 18 de julio de 2002, depositado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el número de referencia 46 P. RE 36 / 12326 / 50 / 6957 / 8631 de 31 de julio de 2002, confirmado mediante laudo Arbitral dictado en el expediente A / 005 2003 / I en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), a la realidad de las sociedades Baxi Calefacción, S.L.U. y Baxi Fundición, S.L.U. se acuerdan los siguientes principios básicos que el mismo regulaba:

1. Mantenimiento de la realidad de centro frente a la realidad societaria en el ámbito laboral.

En el ámbito del Centro de Trabajo de Oficinas Centrales y de los que engloban las factorías de Viladecans y Alcalá de Henares, ambas representaciones acuerdan establecer el principio de «realidad de centro» siempre que dichas sociedades pertenezcan a las citadas. En consecuencia, el personal, con independencia de su adscripción natural a la empresa que corresponda, se considerará «empleado del centro» y, por ello, dispondrá de una misma y unitaria representación colectiva y sindical, pudiendo prestar sus servicios en cualquiera de las fábricas del centro (sin perjuicio de su adscripción administrativa) rigiéndose por el mismo convenio colectivo.

2. Un solo marco de relaciones colectivas (Convenio único).

El Convenio Colectivo de aplicación será único para todas las sociedades. Finalizada su vigencia natural o prorrogada, las partes acuerdan que seguirán rigiéndose por un convenio único.

3. Representación sindical unitaria.

El Comité de Empresa representará y agrupará a la totalidad del censo de las citadas sociedades dentro del respectivo centro, con independencia de la adscripción administrativa a la sociedad que corresponda. Los servicios administrativos, de mantenimiento, de personal, de prevención, etc. serán unitarios.

En consecuencia, las referencias legales a empresa o centro, se entenderán referidas a grupo empresarial o centro unitario.

Por tanto, a los efectos de representación colectiva y de elecciones en la empresa regulados en los R.D.L. 1/1995, R.D. 1844/1994, LO 11/1985 y demás legislación complementaria, se entenderá por centro de trabajo unitario cada uno de los siguientes: Oficinas Centrales, Viladecans y Alcalá de Henares, a pesar de que sus trabajadores pertenezcan a las diferentes sociedades citadas. Por lo que, en lo referente a la participación, el censo, los órganos de representación, la composición del comité, la convocatoria y promoción de elecciones, el cálculo del crédito horario, el procedimiento electoral o

cualquier otra circunstancia al respecto, se entenderá como si la de un solo centro de trabajo se tratara.

4. Principio de conservación del Contrato de trabajo.

En base al concepto de «Unidad de Centro» y de Convenio Colectivo Único, los trabajadores podrán prestar sus servicios en cualquiera de las fábricas de cada Centro con independencia de su pertenencia o adscripción administrativa a una u otra sociedad.

Por tanto, si por razones técnicas, económicas, productivas u organizativas una de las sociedades precisara coyuntural o estructuralmente, disminuir o adaptar su plantilla, los trabajadores serán adscritos a una u otra sociedad dentro del mismo Centro de Trabajo, en las condiciones establecidas para la movilidad funcional en el artículo 39 del RD Ley 1/1995, como si se tratara de movilidad entre diferentes secciones dentro del seno de una misma empresa. De ello se dará información a los representantes de los trabajadores, con un mínimo de 10 días de antelación.

El personal transferido a resultas del proceso de reorganización conservará la integridad de los derechos que viniera disfrutando tal y como regula la legislación vigente y el Convenio Colectivo que será única para las dos sociedades.

Tercera. *Plan de Igualdad.*

Los firmantes del presente convenio tienen interés en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo, siempre que el número de trabajadores en activo sea superior a doscientos cincuenta durante la vigencia del convenio, dando cumplimiento estricto a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

ANEXO 1

Tabla de precios de las horas extraordinarias (año 2011)

Grupo Profesional	Precio base Euros/hora	Complementos
Especialistas	10,8652	Complemento funcional del Puesto de trabajo. Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima).
Oficiales	12,7224	Complemento personal de Nivel.
Mandos Intermedios:		Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima).
J. Equipo Especialistas	13,0958	
J. Equipo Oficiales	13,7466	
Encargados	11,9762	
Administrativos Técnicos y Subalternos	11,8896	Complemento personal de Nivel.

ANEXO 2

Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras del grupo profesional especialistas (año 2011)

Grado	Precio horario de los primeros 60 Puntos Bedaux/hora			Valor punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/Punto	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio Euros/hora
	(A) Salario convenio Por hora	(B) Complemento funcional Puesto de trabajo Por hora	(A + B) Salario total Por hora			
4	6,9802	0,2085	7,1887	0,1107	3.352,16	0,1739
5		0,3158	7,2960	0,1167		
6		0,4788	7,4590	0,1255		
7		0,6238	7,6040	0,1372		
8		0,7877	7,7679	0,1453		
9		0,9888	7,9690	0,1522		
10		1,1231	8,1033	0,1545		
11		1,2629	8,2431	0,1556		

ANEXO 3

Tablas de salarios grupo oficiales (año 2011)

Nivel	Salario convenio Por hora	Complemento personal de nivel Por hora	Salario total Por hora	Valor punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/punto	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio Euros/hora
3	7,7869	0,4089	8,1958	0,1434	3.475,08	0,1739
2		0,9186	8,7055	0,1486	3.544,96	
1		1,1861	8,9730	0,1590	3.615,32	
1A		1,4254	9,2123	0,1716	3.636,66	
1B		1,6740	9,4609	0,1766	3.726,14	

ANEXO 4

Tablas de salarios del grupo profesional de técnicos, administrativos y subalternos (año 2011)

Nivel		Salario convenio por hora	Complemento personal de nivel por hora	Total hora	Total mensual normalizado 159,03	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio	
							Por hora	Por mes normalizado
3	Técnico 3. ^a Admtvo. 3. ^a Subalterno	8,2689	0,4786	8,7475	1.391,11	2.949,48	0,1742	27,70
4			0,5806	8,8495	1.407,34	2.981,84		
5			0,8595	9,1284	1.451,69	3.070,58		
6			1,1346	9,4035	1.495,44	3.158,10		
7	Técnico 2. ^a Admtvo. 2. ^a	8,2689	1,5485	9,8174	1.561,26	3.289,76	0,1785	28,39
8			1,9498	10,2187	1.625,08	3.417,40		
9			2,3604	10,6293	1.690,38	3.548,06		
10			2,7490	11,0179	1.752,18	3.671,64		
11			3,1767	11,4456	1.820,19	3.807,70		

Nivel		Salario convenio por hora	Complemento personal de nivel por hora	Total hora	Total mensual normalizado 159,03	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio	
							Por hora	Por mes normalizado
12	Técnico 1. ^a Admtvo. 1. ^a	8,2689	3,5989	11,8678	1.887,34	3.941,90	0,1901	30,23
13			4,0281	12,2970	1.955,59	4.078,44		
14			4,5032	12,7721	2.031,15	4.229,64		
15			5,1251	13,3940	2.130,05	4.427,46		
16			5,8633	14,1322	2.247,44	4.662,22		
17			6,6578	14,9267	2.373,79	4.914,96		
18			7,4753	15,7442	2.503,80	5.175,00		
19			8,3487	16,6176	2.642,70	5.452,72		
20			9,2531	17,5220	2.786,52	5.740,46		

ANEXO 5

Tablas de salarios del grupo profesional de mandos intermedios (año 2011)

Nivel	Salario convenio por hora	Complemento personal de nivel por hora	Total hora	Total mensual normalizado 159,03 h	Prima por punto o por hora	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio	
							Por hora	Por mes normalizado
Encargados						por hora		
12	8,2689	1,7567	10,0256	1.594,37	3,2658	3.355,96	0,1922	30,57
13		2,3143	10,5832	1.683,05	3,3723	3.533,32		
14		2,8230	11,0919	1.763,94	3,5132	3.695,14		
15		3,3109	11,5798	1.841,54	3,6836	3.850,36		
16		3,9111	12,1800	1.936,99	3,7932	4.041,24		
17		4,4224	12,6913	2.018,30	3,9631	4.203,88		
18		4,8688	13,1377	2.089,29	4,0973	4.345,82		
19		5,4942	13,7631	2.188,75	4,2085	4.544,82		
20		5,9849	14,2538	2.266,78	4,3758	4.700,88		
Jefes equipo oficiales						por punto		
Nivel 1A	8,2689	1,8018	10,0707	1.601,54	0,1478	3.370,26	0,1901	30,23
Nivel 1E		2,0655	10,3344	1.643,48	0,1561	3.454,20		
Jefes equipo especialistas						por punto		
8	8,2689	0,2902	8,5591	1.361,15	0,1258	2.889,50	0,1901	30,23
9		0,5008	8,7697	1.394,65	0,1325	2.956,52		
10		0,6661	8,9350	1.420,93	0,1337	3.009,08		
11		0,8225	9,0914	1.445,81	0,1351	3.058,80		
12		1,0423	9,3112	1.480,76	0,1367	3.128,68		
13		1,4086	9,6775	1.539,01	0,1373	3.245,24		
14		1,6167	9,8856	1.572,11	0,1390	3.311,42		

ANEXO 6

Año 2011

		Salario total por hora
1 Salario mínimo (art. 57).		
<u>S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)</u>	<u>21,38 x 335</u>	
horas año	1751,50	4,0892 euros/hora
2 Plus de trabajo nocturno.		
– Para todo el personal mayor de 18 años		1,3791 euros/hora
		Por día trabajado
3 Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales, y en sábados no laborables por el calendario laboral de horario general.		
– El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria.		39,7554 euros
– El personal de horario General que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias.		39,7554 euros
4 Plus por trabajo en navidad y año nuevo.		
– A todo el personal que trabaje desde las 22 horas de la vigilia hasta las 22 horas de los días de Navidad y Año Nuevo.		53,0073 euros
5 Plus de requerimiento a domicilio.		
– A los Trabajadores que sean requeridos en su domicilio para reparaciones de urgente necesidad.		22,5640 euros

Artículo 69. P.P.N.

Grupo	Tope
Grupos de Oficiales y Especialistas	12,2453 euros tope media quincena.
Grupos de Mandos Intermedios	0,4220 euros por hora ordinaria trabajada.
Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos . .	14,9268 euros tope media quincena.