



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Calor Bizkaia, S.L. (código de convenio 48101815012018).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 1 de diciembre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESA CALOR BIZKAIA, S.L.  
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

Son firmantes del presente convenio, por la Representación Sindical, el Delegado de Personal (ELA) y la Dirección de la Empresa Calor Bizkaia, S.L.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

**1. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales existentes entre la Empresa Calor Bizkaia, S.L., sita en la calle Jaén, número 6 de Bilbao y sus trabajadoras y trabajadoras.

**2. Aplicación, duración y vigencia**

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Calor Bizkaia, S.L.

El presente Convenio de Empresa entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su duración de 3 años, es decir, desde el 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre de 2023. Este acuerdo se considerará denunciado el día 24 de noviembre de 2023, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**3. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y el estatuto de los trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes. En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y los procedimientos para la resolución de los conflictos no resolvieran la discrepancia será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de los convenios colectivos del País Vasco.

**4. Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles. Salgo en los casos estipulados en el punto 18.

**5. Empleo**

La dirección de la empresa aplicará este convenio al personal de nueva incorporación en la plantilla.



## 6. Régimen económico

### *Incrementos salariales*

- Año 2021 2,5% sobre el bruto anual del año 2020 Retroactivo 1 enero.
- Año 2022 IPC estatal (año 2021) + 1% Bruto anual 2021.
- Año 2023 IPC estatal (año 2022) + 1% Bruto anual 2022 respetando un mínimo del 1,5%.

La regularización del año 2021 se efectuará en el mes de enero del año 2022.

### *Salario base*

El personal afectado por el presente convenio, tendrá como salario base el especificado en las tablas salariales anexas, para cada una de las categorías. El salario base estará distribuido en catorce pagas iguales. Dos de ellas, extraordinarias y en cuantía tal como se detalla, en el apartado número 7 del presente convenio.

### *Antigüedad*

Este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993 en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia o el que se recoja en el Anexo del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en cada momento.

### *Pagas extraordinarias*

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán semestralmente una gratificación extraordinaria, dos en cómputo anual, que percibirán de la siguiente manera:

- En julio, por importe de la suma del salario base mensual más antigüedad por categoría.
- En diciembre, por importe de la suma del salario base mensual más antigüedad por categoría.

El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente

## 7. Tablas salariales 2020

Categoría profesional	Oficial de 1. <sup>a</sup>	Oficial de 2. <sup>a</sup>	Administrativo/Almacenero
Antigüedad (Valor quinquenio)	0,81	0,76	0,91
Bruto Anual (sin antigüedad)	24.702,50 euros brutos	22.037,50 euros brutos	24.702,50 euros brutos

## 8. Dietas

Debido a las características del trabajo y del servicio que realiza el personal técnico y dado que se desplaza a los domicilios de los clientes a efectuar los servicios de reparación y mantenimiento y ello les impide habitualmente efectuar comida en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, dieta por comida por un importe de 13,50€ por día trabajado en régimen de jornada partida. La jornada continuada no generará dieta por comida, salvo que necesidades del servicio originen la ampliación de la misma.

### *Complemento Ad Personam*

Aquellos trabajadores de administración y almacén que tenían reconocidos a título individual retribuciones y compensaciones, cualquiera que sea el origen de las mismas, quedan reconocidas y garantizadas con carácter estrictamente personal, mediante un complemento salarial denominado «ad personam».

**9. Incentivos**

Independientemente del salario fijo establecido en las tablas salariales, correspondientes para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, existirán una serie de incentivos, los cuales se abonarán con carácter mensual. La empresa detallará al principio de cada año los objetivos a conseguir y los incentivos derivados de su consecución.

*Incentivo Vaillant*

Al principio de cada año la empresa comunicará los incentivos propuestos por Vaillant. La actuación de la empresa será únicamente como mediadora de pago.

**10. Tabla incentivos**

Según anexo número I.

**11. Jornada de trabajo y horarios**

La jornada anual será de 1.696 horas. Se establece, con carácter general, la distribución de la jornada ordinaria de lunes a viernes. El 100% de la jornada se distribuirá de manera regular a los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el centro de trabajo figurará en lugar bien visible el calendario laboral al que deben estar sujetos los distintos trabajadores de Calor Bizkaia, S.L. El calendario deberá contener, el horario de trabajo (horas de entrada y de salida), así como el exceso de jornada anual si se produjese y las vacaciones a disfrutar por cada operario.

El calendario laboral deberá ser elaborado y presentado antes del 1 de enero del año entrante.

*Horario de trabajo*

Se considerará Centro de trabajo, el domicilio donde se encuentra la empresa, que en este caso corresponde a la calle Jaén, número 6 (48012-Bilbao). Las excepciones se tratarán entre el trabajador y la dirección de la empresa tal como hasta ahora. Por acuerdo entre el técnico y la empresa se podrá de forma excepcional tomar como inicio de la jornada el domicilio del técnico.

Así mismo el horario anual estará dividido en dos fases:

- Horario de invierno: De lunes a viernes de 8:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.
- Horario de verano (meses de julio y agosto): De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Tanto el horario de invierno como el de verano serán en función del calendario laboral.

**12. Carnet de conducir**

Como quiera que para el desarrollo del trabajo de los técnicos, es imprescindible el permiso de conducción, los trabajadores-técnicos que queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, el contrato de trabajo quedará suspendido con reserva del puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir.

**13. Vacaciones**

Se establece un mes completo de vacaciones anuales, bien de 30 o 31 días naturales, a disfrutar por el trabajador en el periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Todo el personal de la empresa conocerá el disfrute de sus vacaciones con al menos un mes de antelación a la fecha de su inicio. El personal, en el supuesto de que la empresa no haya elaborado el calendario anual de vacaciones, podrá solicitar sus vacaciones con un mes de antelación a la fecha de su inicio y la empresa la obligación de



contestar dicha solicitud. La solicitud no contestada en el plazo de los 7 días naturales siguientes se entiende concedida.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de IT o bien se encuentre hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuantía a percibir en el periodo de vacaciones será la resultante de la siguiente fórmula: Salario real de los 90 últimos días naturales / 90 días x número de días de vacaciones. Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiese estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90, inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año, suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula deberá ajustarse a estos efectos.

#### **14. Incapacidad Temporal**

1. El personal de esta empresa, percibirá en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100% de la Base Reguladora, desde el primer día.

2. El personal de esta empresa, percibirá en caso de enfermedad común o accidente no laboral el 100% de la Base Reguladora los tres primeros días en la primera baja del año.

A partir del 4.º día de la baja percibirá el 75% de la Base Reguladora.

Cuando la baja supere 30 días o exista hospitalización percibirá el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de la baja.

3. En supuesto de que las bajas por enfermedad común superen en el año 2022 el cómputo anual de todos los trabajadores las del año 2019 en un 20% en el año 2023 se volverá a abonar conforme al convenio de la industria siderometalúrgica de Bizkaia que esté vigente.

#### **15. Licencias y permisos**

Se mantiene el número de días de permiso retribuido del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en cada momento.

#### **16. Seguridad y salud laboral**

Se adoptarán todas las medidas necesarias para la mitigación de todos los riesgos derivados en el trabajo y/o enfermedades profesionales, adoptándose todas las medidas correctoras necesarias para la realización de este. Así como la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

#### **17. Cursos de formación**

Una formación de calidad repercute en el buen funcionamiento de la empresa y los trabajadores.

Los cursos de formación deberán llegar a todos y cada uno de los trabajadores, con contenidos dirigidos a su formación personal y profesional.

#### **18. Modificación de las condiciones de trabajo**

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET, cuando afecten a la cuantía salarial exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los/as trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), excepto cuando dicha modificación salarial se plantee por imperativos económicos (rescisión de contrato, rebaja de tarifas...), que traigan causa de la casa matriz Vaillant.

**19. Comisión de mejora**

Las partes firmantes se comprometen a la constitución de una comisión de trabajo denominada Comisión de mejora, para analizar, debatir, y proponer mejoras productivas que redunden en beneficio de la competitividad de la empresa y mejore las condiciones de ejecución del trabajo. Las áreas concretas que se abordarán durante la vigencia del presente convenio serán:

- Calidad del servicio.
- Productividad, jornada y horarios.

**20. Comisión mixta paritaria**

Se crea una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa, uno por cada estamento, que podrán acudir a las reuniones con un asesor, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, (C.R.L.) acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes.

**21. Normas supletorias**

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia de eficacia general que se pueda establecer o en su defecto y como mínimo lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en cada momento.

No obstante, y en el supuesto de que el actual Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia perdiera su vigencia se seguiría aplicando este Convenio de manera supletoria en los puntos no acordados en el presente Convenio de Empresa.

Así mismo, si con posterioridad a la firma de este Convenio se estableciesen artículos que mejoren para los trabajadores y trabajadoras lo acordado, bien en el Convenio de Bizkaia, bien en cualquier otra normativa de obligado cumplimiento, se aplicarán dichas mejoras.

**ANEXO I**

Contratos nuevos	12 euros/unidad
Plus fin de semana urgencias	70 euros/aviso
Plus retén fin de semana	25 euros/día
Plus termostatos	10%/valor venta IVA no incluido
Plus reposiciones	Vaillant + 5 euros
Plus avisos: se calculará por media mensual que superen los siete avisos diarios (seis en la zona de costa) y se liquidará mensualmente. Para el cálculo del promedio mensual se dividirán la totalidad de los avisos realizados en el mes de cómputo, entre los días efectivamente trabajados de dicho mes. Los días de ausencia no justificada se considerarán a estos efectos como trabajados.	9 euros/unidad