

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

4726

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de modificación del II Convenio colectivo intersocietario de las empresas «Corporación Empresarial Roca, S. A.», «Roca Sanitario, S. A.» y «Roca Calefacción, S. L.».

Visto el texto del acta en la que se contienen los acuerdos de modificación del II Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas «Corporación Empresarial Roca, S. A.», «Roca Sanitario, S. A.» y «Roca Calefacción, S. L.» publicado en el BOE de 4 de junio de 2004, (Código de Convenio n.º 9014783), que fue suscrita con fecha 20 de diciembre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas en representación de las mismas y de otra por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y COP en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de febrero de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

En Barcelona a 20 de diciembre de 2004.

De una parte,

Roca Corporación Empresarial, S. A.; Roca Sanitario, S. A. y Roca Calefacción, S. L., y en su nombre y representación los Sres.:

Oficinas Centrales: Ramón Asensio Asensio, Oriol Torras Casas, Xavier Aguilera López, Ricardo Lechuga Cisneros.

Centro de Gavà-Viladecans: José Antonio Mata Labajos, Andrés González Carrasco, José Miguel Pérez Pérez.

Centro de Alcalá de Henares: José Tomás Reyes Bujalance.

Centro de Alcalá de Guadaíra: Rafael Varela Domínguez.

Y de otra,

Las Secciones Sindicales de las referidas empresas:

UGT representada por José Luis de la Concepción, Manuel Baeza Olmo, Jesús Pina Lanuza, Rafael Delgado de la Riva, Julio Mateo Sánchez, Maite Deulofeu Fuguet.

CCOO representada por Felipe Trigueros, Narciso Muñoz Cerro, Agustín Gómez Abarca, Francisco Santiago Sierra.

CGT representada por Antonio Casado Merino.

COP representada por Francisco Roldán Cuartero.

Y

Federación Minerometalúrgica CC.OO.: Vicenç Rocosa.

Asesor de CGT: Judith Martínez.

MANIFIESTAN

Primero.—Que en fecha 16 de abril de 2004, las partes constituidas en Comisión Negociadora suscribieron el II Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas Roca Corporación Empresarial, S. A., Roca Sanitario, S. A. y Roca Calefacción, S. L. con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006 (en adelante el II Convenio Intersocietario).

Segundo.—Que es de interés para las partes ampliar la vigencia inicialmente pactada del convenio colectivo reseñado anteriormente, así como, la adopción de medidas a nivel colectivo que favorezcan políticas de empleo y de jubilación parcial. Con tal fin, han negociado y, finalmente, alcanzado los presentes acuerdos en materia de novación de la duración del vigente convenio colectivo, así como en materia de las condiciones en las que, en su caso, se producirá la jubilación parcial prevista en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y el correlativo contrato de relevo que, en su caso, se celebre. En base a ello,

ACUERDAN

Primero.—Ampliación de la vigencia inicial del II Convenio Colectivo Intersocietario.

1.1 Las partes legitimadas para la negociación del II convenio Colectivo Intersocietario acuerdan ampliar la vigencia inicialmente prevista del referido convenio, por lo que, su duración se extenderá hasta el 31/12/2008, manteniéndose inalteradas el resto de las condiciones pactadas.

1.2 Por tanto, los incrementos previstos para los años 2007 y 2008 serán exactamente idénticos a los establecidos para los años 2005 y 2006, es decir, en cada uno de los años 2007 y 2008, todos los conceptos salariales se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC real más 0,75%, anticipándose a cuenta en cada uno de los años el IPC previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del estado más el 0,75%.

1.3 Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de Febrero de cada uno de los años 2008 y 2009, de conocerse los datos relativos al IPC real de tales años, con antelación al cinco de febrero.

Segundo.—Jubilación parcial-contrato de relevo.

Ámbito de vigencia temporal del presente acuerdo:

2.1 El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del II Convenio Intersocietario, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31/12/2008. 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:

2.2 El presente acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 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.

2.3 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:

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

2.5 Las horas de trabajo correspondientes al 15% 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.

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

2.6 El Jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85%). 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 15% 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.

2.7 Ambas partes son concededoras que en el momento de la celebración del presente acuerdo se encuentra en trámite un Proyecto de Ley relativo 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 en el momento de la extinción el trabajador tenga derecho a la pensión de jubilación y B) Que la medida se encuentre vinculada a la consecución de objetivos de política de empleo.

2.8 Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, 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.

2.9 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 Final Primera del Convenio Colectivo (9%), 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 Final.

2.10 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.

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

Contrato de relevo:

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

2.13 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.

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

Otras consideraciones:

2.15 Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

2.16 La 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.

Tercero.–Adaptación del texto de Convenio.

3.1 El presente pacto para la jubilación parcial-contrato de relevo quedará integrado como un anexo al II Convenio Colectivo Intersocietario, constituyendo una parte integrante del mismo.

3.2 Si bien, se mantienen inalteradas todas las condiciones del convenio, tal como se ha establecido en el punto 1.1, la modificación de la vigencia y la introducción del pacto para la jubilación parcial y el contrato de relevo hace necesario adaptar el texto de los siguientes artículos y disposiciones:

Artículo 3.

Artículo 22.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Final Primera.

Los textos de los mencionados artículos y disposiciones quedarán como sigue:

Artículo 3.

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 2.004 para todo el personal actualmente en plantilla.

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

Artículo 22. *Contratos de duración determinada.*

c. Los contratos de relevo con duración determinada se registrarán por lo dispuesto en el Artículo 12.6. del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo y disposiciones que lo desarrollan, así como en el acuerdo sobre la jubilación parcial y contrato de relevo (anexo n.º 9).

Disposición adicional cuarta. *Incremento salarial para el año 2007.*

Todos los conceptos salariales, se incrementarán, en el año 2007 en un porcentaje equivalente al I.P.C. real más 0,75%, anticipándose a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado más el 0,75%.

Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de Febrero del año 2008, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2007, con antelación al cinco de febrero de 2008.

Disposición adicional quinta. *Incremento salarial para el año 2008.*

Todos los conceptos salariales, se incrementarán, en el año 2008 en un porcentaje equivalente al I.P.C. real más 0,75%, anticipándose a cuenta el I.P.C. previsto por el Gobierno para la confección de los Presupuestos Generales del Estado más el 0,75%.

Las diferencias que pudieran darse se liquidarán de una sola vez en la nómina a percibir el 28 de Febrero del año 2009, de conocerse los datos provisionales relativos al I.P.C. real del año 2009, con antelación al cinco de febrero de 2009.

Disposición final primera. *Contratación de duración determinada.*

En base a la legislación establecida por el Real Decreto 1131/2002, 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 9 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. 1/95 y trabajadores con contrato de relevo de duración determinada –art. 12.6 R. D. Leg. 1/95–.

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 trabajadores relevistas):

– Durante la vigencia del Convenio y con fechas 31.12.2004, 30.06.2005, 31.12.2005, 30.06.2006, 31.12.2006, 30.06.2007, 31.12.2007, 30.06.2008 y 31.10.2008 se determinará, en su caso, el número de trabajadores temporales a pasar a fijos en el caso de que excedan del porcentaje del 9% 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 contratos de relevo como eventuales.

– El número de trabajadores que se consolidará como fijo es consecuencia de la aplicación del mencionado 9% sobre la plantilla total de las Empresas, que a título de ejemplo, a fecha 30.11.04 ha sido de 3.792, y del número de trabajadores especialistas temporales que a tal fecha ascendió a 532. Consecuentemente, el 9% sobre la plantilla total determinará el número máximo de trabajadores

temporales de la categoría de especialistas (341), y a su vez, hallando la diferencia sobre los 532 trabajadores temporales existentes, el número de trabajadores a consolidar como fijos.

– 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	Gavá	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadiara	Total
2004	10	10	30	50
2005	10	10	30	50
2006	10	10	30	50
2007-2008		a determinar		100

– Es libre facultad de la Dirección designar los trabajadores cuyo contrato será consolidado.

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 y de la Provincia de Sevilla, 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. 22, 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.

Y en prueba de conformidad, firman el presente en la fecha y lugar indicados ut supra.

ANEXO AL ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2004

Adaptación del texto del II Convenio Intersocietario de las empresas Roca Corporación Empresarial, S.A., Roca Sanitario, S.A. y Roca Calefacción, S. L.

Modificación del artículo 22, apartado b): Debe modificarse el año 2006 por el 2008, quedando el texto de dicho apartado como sigue:

Artículo 22. Contratos de duración determinada.

b. En relación con el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1. b/ del Artículo 15 del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, así como a los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona y de la Provincia de Sevilla 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.

La presente cláusula tiene efectos desde el 1 de Enero de 2004 finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2008.

4727

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2004, del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro.

Visto el texto de la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2004 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro (Código de Convenio n.º 9900785), así como las cuantías del plus de funciones de ventanilla y el plus de chóferes que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 2005 por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio en la que están integradas la Asociación de Cajas de Ahorro para Relaciones Laborales (ACARL) y las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO, FES-UGT y CSICA firmantes de dicho Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción de la citada escala salarial correspondiente al año 2004 y los pluses de ventanilla y de chóferes en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 1 de marzo de 2005.–El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

TABLA SALARIAL C.C. DE LAS CAJAS DE AHORROS

Año 2004

(Doce mensualidades)

Categorías	Año 2004 Incr. IPC 2004 3,2% – €
Jefe de Primera	29.432,02
Jefe de Segunda	25.877,20
Jefe de Tercera	21.786,55
Jefe de Cuarta	19.335,27
Jefe de Quinta	18.283,16
Jefe de Cuarta «A»	19.855,90
Jefe de Cuarta «B»	19.335,27
Jefe de Quinta «A»	18.809,25
Jefe de Quinta «B»	18.283,16
Jefe de Sexta «A»	17.967,22
Jefe de Sexta «B»	17.701,78
Titulado Superior «A»	21.954,57
Titulado Superior «B»	18.283,16
Titulado Medio «A»	18.063,74
Titulado Medio «B»	16.621,10
Oficial Superior	17.120,42
Oficial Primero	16.344,81
Oficial Segundo (tres años)	14.970,41
Oficial Segundo	14.268,20
Auxiliar «A»	12.724,81
Auxiliar «B»	12.118,86
Auxiliar «C»	10.877,80
Conserje	13.766,35
Subconserje	12.949,60
Ayudante «A» (antig. Ord. 1.ª)	12.535,99
Ayudante «B» (antig. Ord. entrada)	11.939,01
Ayudante «C»	10.524,31
Botones (dieciocho años)	7.997,07
Botones (Entrada)	5.011,30
Telefonista «A»	12.299,07
Telefonista «B»	10.775,87
Oficial 1.º Of. V. (Ant. Ofic. O.V.)	13.218,40