

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14591 *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo intersocietario de las empresas Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA (código de convenio n.º 90014783012004), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO
INTERSOCIETARIO DE LAS EMPRESAS: ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL,
S.A. Y ROCA SANITARIO, S.A.**

Reunión de 21 de julio de 2021-Acta número 20

Representación empresarial:

Oficinas centrales: Xavier Aguilera López, Oriol Torras Casas, Ainhoa Lafuente Elizondo, Marta de Saavedra Maldonado.

Centro Gavá-Viladecans: José Miguel Pérez Pérez.

Centro Alcalá de Henares: Rafael María Varela Domínguez.

Representación de las personas trabajadoras:

Sección sindical de UGT: Gregorio Almendros Poveda, Jorge Sánchez Romero, Carlos Gascó Blanco, Javier García Sanabria, César Santurio Navarro, Luis Mateos Muñoz.

Sección sindical de CCOO: Juan José Jiménez Pérez, Carlos Ballester Carbonell, Vladimiro Pastor Gutiérrez, Manuel Prieto López.

Sección sindical CGT: Antonio Francisco Casado Merino.

En Barcelona a 21 de julio de 2021, la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo Intersocietario de las Empresas Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A. se reúne al objeto de proceder a la firma del citado texto de convenio cuya vigencia es para los años 2020, 2021 y 2022.

La Comisión Negociadora una vez leído el contenido del nuevo texto de convenio ha dado su aprobación al mismo.

Se designa a la Sra. Marta de Saavedra Maldonado y al Sr. Oriol Torras Casas, indistintamente, por la Dirección de la Empresa y al Sr. Gregorio Almendros Poveda como representante de las personas trabajadoras a los efectos de comunicar a la Dirección General de Trabajo el acuerdo alcanzado con objeto de que se proceda al registro, inscripción y publicación del VII Convenio Colectivo Intersocietario.

Los ejemplares correspondientes del nuevo texto de convenio, una vez firmados se presentarán junto con la restante documentación preceptiva en el Organismo correspondiente donde se gestionarán en base al ámbito territorial del convenio, los trámites para su inscripción en el Registro de Convenios, así como su posterior remisión y publicación en el Boletín oficial del Estado.

En prueba de conformidad firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados.

VII CONVENIO COLECTIVO INTERSOCIETARIO DE LAS EMPRESAS ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A., Y ROCA SANITARIO, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Sección 1.ª Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre las empresas Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A., 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.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que las Empresas tienen establecidos en el Estado español: Gavá, Alcalá de Henares, Alcalá de Guadaíra y Barcelona con sus Delegaciones Comerciales y Almacenes.

Sección 2.ª Vigencia

Artículo 3.

El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos, en su caso, quedarán retrotraídos al 1.º de Enero de 2020 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre del año dos mil veintidós.

Artículo 4.

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.

Sección 3.ª Compensación y absorción

Artículo 5.

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».

Sección 4.ª Vinculación a la totalidad y garantía del convenio

Artículo 6.

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.

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*Sección 1.ª Norma general*

Artículo 8.

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.

Sección 2.ª Facultades de la Dirección de cada Empresa

Artículo 9.

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 de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora.

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.

Sección 3.ª Obligaciones de la Dirección de cada Empresa

Artículo 10.

Son obligaciones de la Dirección, las siguientes:

1. Informar a los representantes legales de las personas trabajadoras acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.

2. Tener a disposición de las personas trabajadoras 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 cualquiera persona trabajadora 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.

Sección 4.ª Sistema de trabajo medido

Artículo 11.

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 las personas trabajadoras se ejercerán a través de la Comisión Paritaria de cada Centro de Trabajo.

Artículo 12.

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.

Sección 5.^a Comisión Paritaria de métodos y tiempos

Artículo 13.

La Comisión Paritaria se compondrá de seis miembros en los Centros de Gavá-Viladecans y de Alcalá de Henares. Dos miembros serán designados por la Dirección de cada Centro y los restantes cuatro, serán designados por el Comité de dichos Centros y ostentarán su representación. En estas Comisiones un miembro titular podrá ser sustituido por un 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.

Será competencia de esta Comisión:

- 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 alguna persona trabajadora 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, trimestralmente, los índices de pérdidas y descuentos y su equivalencia económica.
- e. Conocer los coeficientes de descanso de los puestos de trabajo que se revisen.
- f. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.
- g. Recibir los listados mecanizados de valores punto y el listado de seguimiento en aplicación de la garantía estipulada en el Artículo 38.
- h. Conocer las quincenas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.
- i. Ser informada de las aplicaciones tecnológicas y de organización del trabajo que tengan repercusiones amplias sobre la plantilla y categorías.
- j. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

Sección 6.^a Revisiones de tiempos y rendimientos

Artículo 15.

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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido período, que empezarán 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, la plantilla percibirá en lo sucesivo las actividades que obtenga con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el período de acomodación, a todas las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora no es sustituida. Caso de ser sustituida, por no interrumpirse el proceso, las personas trabajadoras percibirán la acomodación y premio proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán derecho a acomodación completa y premio, cualquiera persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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 los siguientes:

a. Período experimental: Comprende el tiempo indispensable para estudio, experimentación y definición del método y medios necesarios y determinación de los VP correspondientes 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 las personas trabajadoras 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 asignada una persona trabajadora 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.

Si las revisiones son originadas por haber propuesto la persona trabajadora una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará a la persona trabajadora 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.

Sección 7.ª Pago de actividades

Artículo 18.

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.

Una vez aplicados los topes a que hacen referencia los párrafos anteriores, se adicionarán o deducirán en su caso, según lo dispuesto en las tarifas, las bonificaciones o descuentos compensatorios.

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. Aquellas personas trabajadoras indirectas que en la actualidad se les abonan actividades superiores, las mantendrán con carácter funcional mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

Sección 8.ª Disminuciones en los rendimientos de trabajo

Artículo 19.

Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por la persona trabajadora, 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

Sección 1.ª Selección e ingresos

Artículo 20.

El ingreso de las personas trabajadoras 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.

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 las personas trabajadoras.

Sección 2.ª Contratos de duración determinada

Artículo 22.

Contratos de duración determinada:

a. Los contratos en prácticas se registrarán por lo dispuesto en el Artículo 11 n.º 1 del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre y disposiciones que lo desarrollan. La retribución de estas las personas trabajadoras, durante el primer año, no será inferior al 90% de la que correspondería al personal 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 del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1. b/ del Artículo 15 del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal para la Comunidad de Madrid, así como a los Convenios Colectivos para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, o en su defecto, el que tuviera carácter de aplicación Autonómico, respecto a cada uno de los Centros de Trabajo de las Empresas en las citadas provincias. La contratación por medio de E.T.T. se registrará en base a la legislación general.

c. Los contratos de relevo con duración determinada se registrarán por lo dispuesto en el Artículo 12.6 del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre y disposiciones que lo desarrollan, por el acuerdo sobre la jubilación parcial y contrato de relevo de fecha 20 de diciembre de 2004, así como por el acuerdo de fecha 27 de marzo de 2013.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Sección 1.ª Grupos profesionales

Artículo 23.

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.

La utilización de los términos «Mandos Intermedios», «Técnicos», «Administrativos», «Subalternos», «Oficiales» y «Especialistas» a lo largo del Convenio, hace referencia e incluye a todas las personas trabajadoras de la Empresa, trabajadores y trabajadoras de la misma.

Sección 2.ª Grupo de mandos intermedios

Artículo 24. *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 la plantilla 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. Tabla del anexo 1.

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

Artículo 24 bis. *Promoción a Mandos Intermedios.*

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

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

Sección 3.ª Grupos de técnicos, administrativos y subalternos

Artículo 25.

Es Técnico la persona trabajadora 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 26.

Es administrativo la persona trabajadora 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 27.

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

Artículo 28.

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

El nivel determina a su vez la categoría de las personas trabajadoras 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

Sección 4.^a Grupo profesional de oficiales

Artículo 29.

Se clasifica en este grupo profesional el personal que realiza funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun 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.

Artículo 30.

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

La Dirección realizará cada año los cambios de Nivel que considere oportunos que como mínimo respetarán el compromiso del artículo 31 siguiente.

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

Artículo 31.

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 se adecuarán a los siguientes rangos:

Nivel	Rangos	
N3	18,5 %	13,5 %
N2	39,5 %	34,5 %
N1	34,5 %	29,5 %
N1A	16 %	11 %
N1B	4 %	0 %

Sección 5.^a Grupo profesional de especialistas

Artículo 32.

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 E.S.O. o equivalente.

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

Una persona trabajadora de la categoría de Especialista podrá desarrollar funciones de coordinación de otras las personas trabajadoras de la misma categoría (Coordinador de grupo).

Se entiende por coordinador de grupo la persona trabajadora que funcionalmente, compatibiliza labores manuales propias de su categoría de Especialista con las de coordinación sobre un grupo de Especialistas (sobre 8 las personas trabajadoras). El personal especialista tendrá 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 al personal bajo su coordinación y los puntos por actividad que resulten del promedio de los obtenidos por aquéllos.

CAPÍTULO V

Régimen de Trabajo*Sección 1.^a Horas de trabajo anuales y jornada diaria*Artículo 33. *Jornada, flexibilidad y jornada de libre disposición.*

1. 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 para las distintas modalidades horarias son de 226 para los horarios «A», «B» y «C».

En consecuencia la jornada diaria resultante para cada horario, «A», «B» y «C», es de 7 h. 45 minutos.

Excepto para el horario «C» los días libres resultantes, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Para el personal adscrito al horario partido se establece flexibilidad horaria de un máximo de hasta 30 minutos antes o después de la hora de entrada, adecuando consecuentemente la hora de salida. La aplicación del mencionado horario flexible no comportará en ningún caso la reducción de la jornada diaria establecida. Será efectivo desde el 1 de septiembre de 2021.

2. Las partes acuerdan 7,75 horas de libre disposición para las personas trabajadoras, que podrán ser disfrutadas de una sola vez o en dos periodos de 4 y 3,75 horas, respectivamente.

En el supuesto de que la persona trabajadora fraccione dichas horas en dos periodos, su disfrute deberá realizarse al inicio o a la finalización de la jornada, siendo obligatoria su presencia en el centro de trabajo durante el resto de jornada.

La Empresa se reserva la posibilidad de denegar las solicitudes de disfrute cuando en la sección o departamento en cuestión exista una coincidencia de solicitudes que impida el normal funcionamiento de la misma (máximo 10% de concesión respecto al total de personas trabajadoras en la sección).

Aquellas horas de libre disposición que no sean disfrutadas por las personas trabajadoras durante el año, serán retribuidas conforme a tablas salariales. Dicho abono se efectuará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

Esta regulación acerca de la libre disposición será efectiva desde el 1 de enero de 2022, momento en el cual se incrementarán las tablas salariales en la cuantía que corresponda.

Artículo 34. *Horario «C».*

El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos resultantes, entre oficiales y pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos alternos de días laborables y días festivos, con turnicidad rotativa de mañana, tarde y noche, o sin ella, según el calendario que se establezca en cada Centro. Estos calendarios establecerán la regla para saldar en el propio año los días trabajados que pudieran resultar de más o de menos sobre los 226 días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere la causa resultaran horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra de la persona trabajadora/a, se despreciarán estas diferencias por cuanto el sistema de pago horario las resuelve individualmente.

Se mantienen las modalidades de horario «C» vigentes en cada Centro de trabajo. Las posibles modificaciones que por razones justificadas de la producción fuere preciso adoptar se tramitarán según Ley.

En los casos en que todavía rija el 6+2 se adoptará una nueva modalidad de horario «C» que permita reducir al mínimo posible el número de días libres adicionales, tanto a favor como en contra.

Sección 2.ª Establecimiento de calendarios y horarios

Artículo 35.

a. Los calendarios laborales se pactarán con los representantes de las personas trabajadoras de cada Centro de Trabajo. Caso de desacuerdo, siempre que el conflicto no supere el ámbito autonómico, se podrá acudir a una mediación del Tribunal Laboral de Catalunya si el conflicto surge en un Centro de Trabajo de la Empresa sito en Cataluña, o de la Inspección de Trabajo en Madrid en caso de conflicto en el Centro de Trabajo de la Empresa sito en 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 las personas trabajadoras.

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, asimismo:

- 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 36.

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

Sección 3.ª Descanso en jornada continuada o seguida

Artículo 37.

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 33, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

Sección 4.ª Movilidad funcional

Artículo 38.

La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

a. A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario a la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora y 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 las personas trabajadoras, según los casos, procederá al traslado de la persona trabajadora/ 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 de la persona 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 de la persona trabajadora/a 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 la correcta aplicación de la estructura salarial pactada en este Convenio.

A estos efectos, la plantilla será informada 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 38 bis.

Al personal 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 tres.

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

Sección 5.ª Horas extraordinarias

Artículo 39.

1. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de la plantilla.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (S.A.T.) será de aplicación el Artículo 35.3 del Estatuto de las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras, las dedicadas a:

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

– Averías y contaminación en los depósitos de maduración de pastas y esmaltes.

– 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 horas, según Ley, como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición de la persona trabajadora/a siempre que el descanso equivalente se produzca en el mismo mes o en el siguiente.

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*Sección 1.ª Descomposición de emolumentos*

Artículo 40.

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

*Sección 2.ª Ordenación salarial*Artículo 41. *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 el anexo 1.

Artículo 42. *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 persona trabajadora 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 1.

Artículo 43. *Complemento por cantidad y calidad del trabajo.*

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 el Anexo 1.

Artículo 44. *Complementos personales.*

1. Complemento personal de Nivel.

1.1 Se reconoce a favor del personal perteneciente a los grupos profesionales de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos un «Complemento de Nivel» el cual se determina según los Artículos 24 y 28.

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

1.2 Asimismo, se reconoce un «Complemento personal de Nivel» a favor del personal perteneciente al grupo profesional de Oficiales cuya determinación se efectúa en base a lo regulado en los Artículos 30 y 31.

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

2. Quinquenios.

2.1 Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas.

La cuantía se establece en el anexo 1.

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

Edades	Con antigüedad de diez años - Número de quinquenios	Sin antigüedad - Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho o cuarenta y nueve años.	1	-
Al cumplir los cincuenta años.	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años.	1	1
Al cumplir los sesenta años.	1	1

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

3. Complemento de vinculación.

Este complemento se abonará a toda la plantilla 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 - Años	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos
2	5,20	6,30	4,22	4,91
4	10,40	12,60	8,44	9,82
6	15,60	18,90	12,66	14,73
8	20,80	25,20	16,88	19,64
10	26,00	31,50	21,10	24,55
12	31,20	37,80	25,32	29,46
14	36,40	44,10	29,54	34,37
16	41,60	50,40	33,76	39,28
18	46,80	56,70	37,98	44,19
20	52,00	63,00	42,20	49,10
22	57,20	69,30	46,42	54,01
24	62,40	75,60	50,64	58,92

Antigüedad – Años	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos
26	67,60	81,90	54,86	63,83
28	72,80	88,20	59,08	68,74
30	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 extraordinaria de Junio.

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

5. Para el cálculo de quinquenios y vinculación –a efectos económicos de dichos pluses– se adicionará a la antigüedad contractual reconocida a la persona trabajadora los periodos cotizados por los contratos de trabajo previos que se hubieran suscrito entre la empresa y la persona trabajadora, siempre y cuando no existiera entre ellos una interrupción temporal superior a 14 meses, en cuyo caso no se computarían para este cálculo los tiempos de servicio anteriores a tal interrupción.

Este nuevo criterio se aplica a partir del día de la fecha de firma del VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A., con efectos económicos desde el 18 de marzo de 2021.

Artículo 45. 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.º de junio de un año al 30 de mayo del año siguiente.

– Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 1.º de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

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

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, incapacidad, 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 46. 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 1o. 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 así mismo, 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 2/2015 de 23 de Octubre)

d. Cantidades percibidas en concepto de PPN de acuerdo con el artículo 63.

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 normales para todo el personal (excepto horario «C») se disfrutarán en un período de 28 días naturales, empezando el lunes, más dos días laborables a fijar en calendario. El horario «C» las iniciará en el primer día laborable de sus ciclos.

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 departamentos de Almacenes, Logística, Atención Comercial al Cliente, Servicio de Asistencia Técnica y Conducción de Hornos que las efectuarán de Mayo a Septiembre.

– 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 2 meses, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber = $156,90/30 = 5,23$) 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 de la persona trabajadora/a.	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. El personal que efectúa el horario A y B y que durante su período de vacaciones tenga 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) tendrá derecho al percibo del plus de Domingos y Festivos fijado en el Anexo 1 por cada día trabajado de más.

8. Toda la plantilla tendrá derecho a percibir los días de compensación establecidos, con independencia de cuál sea su turno de vacaciones.

Sección 3.ª Pluses y complementos

Artículo 47. Plus Trabajo en festivos personal horarios «B» y «C».

Al personal comprendido en el Horario «B» y «C» que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborables por el calendario del Horario «A», se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 48. 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 1.

Artículo 49. Plus de Trabajo Nocturno.

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 50. Subvención Familiar.

La Empresa continuará abonando los complementos a su cargo, originados por situaciones familiares anteriores a la Ley 26/85. Los citados complementos se extinguen al cumplir la persona trabajadora los 65 años.

Artículo 51. 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 todas las personas trabajadoras como máximo 4 días al año con independencia del número de bajas que sufra la persona trabajadora. 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 1 para la categoría de especialistas, por 5,30 horas. Esta fórmula aplicada a los salarios correspondientes al año 2020 da un importe de 43,2428 euros/día.

2. Durante el periodo comprendido entre el 4.º día a partir de la baja y hasta el 20.º día ambos inclusive. La empresa complementará la prestación reglamentaria de

enfermedad común hasta el 80% 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 5% 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 90% de la base reguladora siempre que el absentismo sea menor del 4%. 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 5%, pero el absentismo anual del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora sea inferior al 4% (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 las personas trabajadoras que acrediten hospitalización y durante los días que permanezcan hospitalizados, hasta un período máximo de 2 meses en un año.

c. Complemento en caso de accidente.

1. 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 o requieran hospitalización y, en este último caso, mientras dure la misma.

Cuando los supuestos recogidos en el párrafo anterior sean como consecuencia de accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social hasta el 75% de la base reguladora desde el día 4 hasta el día 20 de la baja médica.

2. Para el resto de accidentes de trabajo, la empresa complementará la prestación reglamentaria conforme el siguiente escalado: (i) 100% del salario real cuando el nivel de absentismo por accidente sea igual o menor al 0,4% anual, (ii) 95% del salario real cuando el nivel de absentismo por accidente sea igual o inferior al 0,5% anual y, (iii) 90% del salario real cuando el nivel de absentismo por accidente sea igual o inferior al 0,6% anual.

Será efectivo desde el 1 de enero de 2021.

El abono de dicho complemento se efectuará una vez conocido el índice de absentismo por accidente de trabajo del conjunto de Empresas del convenio, a 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 52. *Jubilados.*

Se mantienen las condiciones previstas en el artículo 40 del VII Convenio Interprovincial de Compañía Roca Radiadores, S.A. para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Artículo 53. *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 54. *Permisos.*

La persona trabajadora, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º a, b y c del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, 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 54 bis. *Reducción de jornada.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada por lactancia o por custodia de menores de doce años o personas discapacitadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.4 y 6 del R. D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre.

En relación a las personas trabajadoras en régimen de reducción de jornada por cuidado de menores, la Dirección de la Empresa estudiará cada supuesto individual con el fin de adaptar, en su caso, la citada reducción a la flexibilidad horaria establecida en el 5.º pfo. del artículo 33.1 del actual convenio colectivo.

Alternativamente, en caso de reducción de jornada por cuidado de menores de personas trabajadoras con horario partido, se podrá optar por extender, el horario de la persona trabajadora (siempre referido a jornada completa), en la mañana o en la tarde en media hora al inicio y al final, con un máximo de 6 horas de trabajo continuado.

Asimismo, con respecto a la reducción de jornada por lactancia, las personas trabajadoras tendrán derecho a acumular la lactancia al permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta un máximo de 13 días laborables. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimiento o adopción de hijos, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 del citado R.D.leg 2/2015.

Sección 4.ª Retribución de los tiempos inactivos

Artículo 55.

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.

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.

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

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

Los supuestos en que la persona trabajadora no alcance la actividad 60 se abonarán a razón de la cuantía establecida en el citado anexo 1. (S.M.).

Sección 5.ª Cobro de retribuciones

Artículo 56.

El personal percibirá sus retribuciones a saber:

El personal de los Grupos de Mandos Intermedios, Técnicos, Administrativos y Subalternos cobrará mensualmente y se les aplicará el régimen de cobro normal

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 x 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.

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

Sección 6.ª Mantenimiento sistemático

Artículo 57.

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

Sección 7.ª Ascensos personal administrativo y de oficio

Artículo 58.

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 a la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VII

Código de conducta

Artículo 59.

En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo que se dispone sobre este particular en el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal (contenido en la Resolución de 11 de diciembre de 2019 de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo estatal de la industria, tecnología y servicios del sector de metal). En lo no previsto se estará a lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones*Sección 1.^a Consideración específica de las faltas de puntualidad y asistencia.*

Artículo 60.

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 61.

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.

Sección 2.^a Seguro de accidentes y P.P.N.

Artículo 62.

En nombre y representación del personal afectado por el Convenio, están concertadas unas pólizas de seguro de accidentes con una compañía aseguradora de solvencia contrastada con las siguientes características:

1. Está asegurado todo el personal 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 están incluidos en las pólizas correspondientes, así como en sus respectivos apéndices, suscritas con la mencionada compañía aseguradora (Se adjunta en el Anexo 2 copia de las pólizas contratadas).
3. La persona trabajadora asegurado contribuye a sufragar el coste con una aportación mensual de 2,50 euros cubriendo el resto la empresa.
4. Este seguro no afecta al personal jubilado ni a personal en activo que en su día optó al anterior régimen manteniendo la póliza de accidentes de 6.010,12 euros y un

Seguro de Vida cubierto con la misma Compañía aseguradora con su correspondiente póliza equivalente a 1.202,02 euros.

5. Los representantes de las personas trabajadoras han dado su conformidad al clausulado de las pólizas en vigor y sus respectivos apéndices, firmando todas y cada una de las hojas de las mismas.

6. En el supuesto que por cualquier razón fuere necesario el cambio de compañía aseguradora, la Dirección de la Empresa procederá a informar a la Representación de las personas trabajadoras y, en su caso, someter a consulta el mencionado cambio. En cualquier caso, se mantendrán los riesgos asegurados.

Artículo 63. *P.P.N.*

1. Se establece un premio para las personas trabajadoras 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 o se secunda una huelga, se abonará la parte del premio que pudiera corresponder por las horas trabajadas en la media quincena en que ha ocurrido el accidente o la huelga

Asimismo, siempre que haya presencia en toda la jornada, la falta de timbrada tendrá consideración de falta de puntualidad a los efectos de la obtención de este premio. Todo ello sin perjuicio de las medidas que pudiera adoptarse en caso de reincidencia.

Las ausencias retribuidas que figuran en el Apartado 3 del Art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de las personas trabajadoras, 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, el personal que durante media quincena tenga una o dos faltas de puntualidad tendrá derecho a percibir el 80% o el 60%, respectivamente, del importe del premio de media quincena. El que tenga tres o más faltas de puntualidad no ganará premio.

2. Cuantía del premio para el año 2020:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 % del subtotal de una quincena, con un tope de 13,3946 euros media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 0,4616 euros por hora ordinaria trabajada.

Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos: 1.05 % del salario mensual con un tope máximo de 44 premios y de 16,3278 euros 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.

Sección 3.ª Fondo social

Artículo 64.

La aportación al Fondo Social para la vigencia de este convenio colectivo será de 29.772 euros.

La aportación al Fondo Social se revisará cada año con el IPC correspondiente, excepto durante la vigencia de este convenio y sus prórrogas automáticas, si las hubiese.

Se mantiene la normativa en vigor.

Sección 4.ª Anticipos

Artículo 65.

Podrá solicitarse un anticipo, sobre saldos salariales pendientes, de una cuantía máxima de 1.052 euros. 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 Personal.

Sección 5.ª Seguro de vida

Artículo 66.

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.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio

Artículo 67.

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 Personal.

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 68.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.º del Reglamento de aplicación del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), ambas partes convienen adherirse a dicho Acuerdo y su Reglamento durante la vigencia de este Convenio y, en concreto, a los efectos del art. 82.3 del R.D.Leg 2/2015 sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de aplicación.

Disposición adicional primera. *Pago único.*

Abono de 75 euros brutos en pago único, no consolidable en tablas salariales, para todas las personas trabajadoras que prestan servicios actualmente y se encontraban en alta en el año 2020. Dicho importe será abonado en el mes siguiente a la firma del VII Convenio.

Disposición adicional segunda. *Condiciones salariales para el año 2021.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2021 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año más 0,50%.

Una vez conocido el IPC real de 2021, se actualizarán las tablas y se liquidarán las diferencias que pudieran existir. Dicha liquidación se realizará de una sola vez en la nómina de febrero del año 2022 de conocerse los datos relativos al IPC real del año 2021, con antelación al 5 de febrero de 2022. De conocerse con posterioridad a esta fecha, se liquidará en la siguiente nómina.

Disposición adicional tercera. *Incremento salarial para el año 2022.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2022 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año más 0,50%.

Una vez conocido el IPC real de 2022, se actualizarán las tablas y se liquidarán las diferencias que pudieran existir. Dicha liquidación se realizará de una sola vez en la nómina de febrero del año 2023 de conocerse los datos relativos al IPC real del año 2022, con antelación al 5 de febrero de 2023. De conocerse con posterioridad a esta fecha, se liquidará en la siguiente nómina.

Disposición final primera. *Contratación de duración determinada.*

En base a la legislación establecida por el Real Decreto 2720/1998 y el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, 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 las personas trabajadoras especialistas contratados en virtud del art. 15.1 b/ R.D.leg. 2/2015 y las personas trabajadoras con contrato de relevo de duración determinada –art. 12.6 R.D.leg. 2/2015–.

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 (las personas trabajadoras especialistas eventuales y las personas trabajadoras relevistas):

– Durante la vigencia del convenio, y en los meses de enero de 2021 y 2022, la Dirección de la Empresa determinará, en su caso, el número de las personas trabajadoras temporales a pasar a fijos en el 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 las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial acogidos a la jubilación parcial contabilizarán como las personas trabajadoras fijos y las personas trabajadoras con contratos de relevo como eventuales.

– El número de las personas trabajadoras que se consolidará como fijo es consecuencia de la aplicación del mencionado 7% 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 las personas trabajadoras especialistas temporales que a tal fecha ascendió a 532. Consecuentemente, el 7% sobre la plantilla total determinará el número máximo de las personas trabajadoras temporales de la categoría de especialistas (265), y a su vez, hallando la diferencia sobre los 532 las personas trabajadoras temporales existentes, el número de las personas trabajadoras a consolidar como fijos.

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

Es libre facultad de la Dirección designar las personas trabajadoras 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 del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal para la Comunidad de Madrid, así como el del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, o en su defecto, el que tuviera carácter de aplicación Autonómico 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. El personal contratado cubrirá, directamente, los puestos de naturaleza eventual, salvo criterios de organización que aconsejen –mediante movilidad funcional– la adjudicación de otras tareas o trabajos sustituyendo al personal fijo que desempeñe trabajos eventuales.

4. Se conviene que el personal 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, podrá acomodarse a la regulación que para la conversión de estos contratos sea de aplicación en el momento que se efectúen.

Disposición final segunda. *Adaptación automática del número de miembros del Comité de Empresa a la plantilla del Centro de trabajo. (Aplicable al Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaíra.)*

En virtud de lo establecido en el art. 67.1 párrafo 5.º del Estatuto de las personas trabajadoras y en el art. 13.2 del RD 1844/94, de 9 de septiembre, cuando se produzca durante 3 meses consecutivos, una reducción o ampliación, en la plantilla de la empresa que produzca un desequilibrio en la proporcionalidad establecida en el art. 66 del Estatuto de las personas trabajadoras, durante el mes inmediatamente siguiente, se adecuará la representación de las personas trabajadoras a la nueva dimensión de la empresa, repartiéndose proporcionalmente el número de puestos a cubrir, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones, con arreglo a lo previsto en el art. 62.1 y 66.1 del Estatuto de las personas trabajadoras, guardando la debida proporcionalidad por colegios electorales, candidaturas y candidatos electos.

Disposición final tercera.

Ambas partes tienen por reproducido –como norma integrante del presente Convenio– el 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).

Disposición final cuarta. *Jubilación parcial-contrato de relevo.*

1. Las personas trabajadoras incluidas en el plan de jubilación parcial firmado por las partes en fecha 27 de marzo de 2013, registrado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y a las que –en virtud del apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre–, les resultan aplicables los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de las prestaciones establecidas para la jubilación parcial en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social.

2. Para el resto de las personas trabajadoras resultarán aplicables las condiciones recogidas a continuación en el marco de la normativa vigente en el momento de la suscripción del presente convenio colectivo en materia de 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 VII Convenio Intersocietario, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31/12/2022. 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 de conformidad con lo dispuesto en el art. 12.6 ET y 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación al personal que lo sustituya 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 la persona trabajadora 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 75% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

2.5 Las horas de trabajo correspondientes al 25% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas, pudiéndose acumular en un único periodo ininterrumpido tras el acceso a la jubilación parcial 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 la persona trabajadora jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para una persona trabajadora a tiempo completo.

Periódicamente se informará a los representantes de las personas trabajadoras 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 75%). 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 25% de este salario medio, será el que perciba la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 acuerdan que la jubilación plena de la persona trabajadora/a jubilado parcial se producirá, 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.

2.8 Al mismo tiempo, y concretamente, dicha jubilación –previamente convenida y aceptada por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras computables a los efectos de determinar la superación o no del límite máximo señalado en la Disposición Final Primera del Convenio Colectivo (7%), no sólo serán los contratos eventuales sino también los contratos de relevo. Al mismo tiempo los contratos de las personas trabajadoras relevistas podrán ser objeto de transformación en indefinidos dentro de los límites señalados en la referida Disposición Final.

2.9 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.

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

Contrato de relevo:

2.11 La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la persona trabajadora sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

2.12 El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo o no que el de la persona trabajadora jubilado parcialmente. La prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa. No obstante lo anterior, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del trabajador sustituido, en los términos previstos en el artículo 215 de la vigente Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

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

Otras consideraciones:

2.14 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.

2.15 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 a la persona trabajadora interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Disposición final quinta. *Jubilación forzosa.*

Con el objeto de mejorar la estabilidad del empleo existente en la Empresa, de conformidad con la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y la medida se vincule, necesariamente, a la transformación directa de un contrato eventual con carácter preferente a cualquier otro derecho de contratación o reingreso. Y, de no ser posible tal transformación, deberá vincularse esa jubilación forzosa con otro objetivo concreto que sea coherente con lo previsto en la Ley, de forma que el puesto de trabajo no quede directamente amortizado por esa jubilación.

ANEXO I

Tablas salariales

Año 2020. VII Convenio Colectivo Intersocietario

Tabla de precios de las horas extraordinarias

Grupo Profesional	Precio base – Euros/hora	Complementos
Especialistas.	11,8850	– Complemento funcional del Puesto de trabajo. – Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima).
Oficiales.	13,9164	– Complemento personal de Nivel. – Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima).
Mandos Intermedios:		
– J.Equipo Especialistas.	14,3248	
– J.Equipo Oficiales.	15,0369	
– Encargados.	13,1002	
Administrativos.	13,0055	– Complemento personal de Nivel.
Técnicos y Subalternos.		

Tablas de salarios, grados de trabajo, valores punto prima, pagas extras del grupo profesional Especialistas

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	7,6353	0,2280	7,8633	0,1210	3.771,90	0,1903
5		0,3456	7,9809	0,1275		
6		0,5237	8,1590	0,1375		
7		0,6824	8,3177	0,1500		
8		0,8615	8,4968	0,1589		
9		1,0815	8,7168	0,1666		
10		1,2286	8,8639	0,1690		
11		1,3815	9,0168	0,1703		

Tablas de salarios grupo Oficiales

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	8,5176	0,4473	8,9649	0,1570	3.908,34	0,1903
2		1,0050	9,5226	0,1626	3.987,40	
1		1,2977	9,8153	0,1739	4.066,48	
1A		1,5592	10,0768	0,1876	4.091,81	
1B		1,8313	10,3489	0,1933	4.191,36	

Tablas de salarios del grupo profesional de Técnicos, Administrativos y Subalternos

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.	9,0449	0,5237	9,5686	1.521,69	3.323,26	0,1907	30,33
4			0,6353	9,6802	1.539,44	3.359,19		
5			0,9401	9,9850	1.587,91	3.457,53		
6			1,2411	10,286	1.635,78	3.554,61		
7	Técnico 2. ^a Admtvo. 2. ^a	9,0449	1,6940	10,7389	1.707,81	3.700,63	0,1952	31,04
8			2,1329	11,1778	1.777,61	3.842,21		
9			2,5820	11,6269	1.849,03	3.987,08		
10			3,0070	12,0519	1.916,61	4.124,12		
11			3,4750	12,5199	1.991,04	4.275,03		
12	Técnico 1. ^a Admtvo. 1. ^a	9,0449	3,9368	12,9817	2.064,48	4.423,90	0,2078	33,05
13			4,4062	13,4511	2.139,13	4.575,31		
14			4,9259	13,9708	2.221,78	4.742,97		
15			5,6062	14,6511	2.329,96	4.962,35		
16			6,4138	15,4587	2.458,40	5.222,67		
17			7,2828	16,3277	2.596,59	5.502,97		
18			8,1769	17,2218	2.738,78	5.791,39		
19			9,1325	18,1774	2.890,75	6.099,40		
20			10,1216	19,1665	3.048,05	6.418,45		

1. Salario mínimo (Art. 55):

<u>S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)</u>	<u>31,66</u> *335
horas año	1751,50

Salario total por hora: 6,0554 euros/hora.

2. Plus de trabajo nocturno. Para todo el personal mayor de 18 años: 1,5085 euros/hora.

3. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales, y en sábados:

No laborables por el calendario laboral de horario general:

	Por día trabajado - Euros
El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria.	43,4867
El personal de horario General que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias.	43,4867

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: 57,9825 euros.

5. Plus de requerimiento a domicilio. A los Trabajadores que sean requeridos en su domicilio para reparaciones de urgente necesidad: 24,6817 euros.

Tablas de salarios del grupo profesional de mandos intermedios

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								
12	9,0449	1,9214	10,9663	1.743,97	3,5723	3.789,98	0,2102	33,43
13		2,5317	11,5766	1.841,03	3,6887	3.987,16		
14		3,0881	12,1330	1.929,51	3,8429	4.167,32		
15		3,6216	12,6665	2.014,35	4,0292	4.340,28		
16		4,2782	13,3231	2.118,77	4,1492	4.552,48		
17		4,8373	13,8822	2.207,69	4,3353	4.733,68		
18		5,3258	14,3707	2.285,37	4,4819	4.891,78		
19		6,0099	15,0548	2.394,16	4,6033	5.112,98		
20		6,5468	15,5917	2.479,55	4,7865	5.286,83		

Tablas de salarios del grupo profesional de mandos intermedios

Nivel	Salario convenio por hora	Complemento personal de nivel por hora	Total hora	Total mensual normalizado 159,03 h	Prima por punto	Importe 2 pagas extra	Importe 1 quinquenio	
							Por hora	Por mes normalizado
Jefes Equipo Oficiales								
Nivel 1A	9,0449	1,9711	11,0160	1.751,87	0,1616	3.797,05	0,2078	33,05
Nivel 1E		2,2596	11,3045	1.797,75	0,1709	3.890,87		
Jefes Equipo Especialistas								
8	9,0449	0,3175	9,3624	1.488,90	0,1378	3.271,09	0,2078	33,05
9		0,5480	9,5929	1.525,56	0,1450	3.346,19		
10		0,7286	9,7735	1.554,28	0,1462	3.404,61		
11		0,8998	9,9447	1.581,51	0,1478	3.459,88		
12		1,1403	10,1852	1.619,75	0,1495	3.537,56		
13		1,5410	10,5859	1.683,48	0,1501	3.666,91		
14		1,7685	10,8134	1.719,66	0,1521	3.740,48		

Artículo 63. P.P.N.:

Grupo	Tope
Grupos de Oficiales y Especialistas.	13,3946 euros tope media quincena.
Grupos de Mandos Intermedios.	0,4616 euros por hora ordinaria trabajada.
Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos.	16,3278 euros tope media quincena.

ANEXO II

Garantías Pólizas Personal de Convenio

Madrid, 6 de julio de 2016.

Don Santiago Rodríguez Herrero, en nombre y representación de Caja de Seguros Reunidos, Cía de Seguros y Reaseguros, S.A.–CASER, con N.I.F: A-28013050 y domicilio social en Madrid, Avda. de Burgos n.º 109,

Certifica:

Que todo el personal de la empresa Roca Sanitario, S.A. que habiendo satisfecho las condiciones de adhesión exigidas, han sido aceptados por CASER está asegurado bajo las coberturas de la Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes Temporal Anual Renovable número 11100080, suscrita con esta Compañía, con los riesgos cubiertos que a continuación se detallan:

Garantías:

- Fallecimiento por accidente 24 horas (incluido infarto de miocardio).
- Invalidad Permanente Total Derivada de Accidente 24 horas.
- Invalidad Permanente Absoluta Derivada de Accidente 24 horas.
- Invalidad Permanente Parcial Derivada de Accidente 24 horas.

Las coberturas de Invalidez Permanente Total o Invalidez Permanente Absoluta son excluyentes.

Desdoblamientos y Capitales:

000 Central Barcelona:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

Centro 002 Personal Activo con condiciones anteriores a 1995: 6.010,12 euros.

001 Gavá Viladecans:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

Centro 002 Personal Activo con condiciones anteriores a 1995: 6.010,12 euros.

04 Alcalá de Henares:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

Centro 002 Personal Activo con condiciones anteriores a 1995: 6.010,12 euros.

008 Alcalá de Guadaíra:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

Centro 002 Personal Activo con condiciones anteriores a 1995: 6.010,12 euros.

009 Central Provincia:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

Centro 002 Personal Activo con condiciones anteriores a 1995: 6.010,12 euros.

El periodo de vigencia va del 01/01/2016 al 01/01/2017.

El riesgo cubierto bajo las coberturas aquí indicadas contempla las exclusiones que figuran en los Condicionados General, Especial y Particular de la Póliza Colectiva.

Santiago Rodríguez Herrero.

Caja de Seguros Reunidos.

Cía. De Seguros y Reaseguros, S.A. –CASER–.

Madrid, 6 de julio de 2016.

Don Santiago Rodríguez Herrero, en nombre y representación de Caja de Seguros Reunidos, Cía de Seguros y Reaseguros, S.A.–CASER, con N.I.F: A-28013050 y domicilio social en Madrid, Avda. de Burgos n.º 109,

Certifica:

Que todo el personal de la empresa Roca Corporación Empresarial, S.A. que habiendo satisfecho las condiciones de adhesión exigidas, han sido aceptados por CASER, está asegurando bajo las coberturas de la Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes Temporal Anual Renovable número 11100520, suscrita con esta Compañía, con los riesgos cubiertos que a continuación se detallan:

Garantías:

Fallecimiento por accidente 24 horas (incluido infarto de miocardio).

Invalidez Permanente Total Derivada de Accidente 24 horas.

Invalidez Permanente Absoluta Derivada de Accidente 24 horas.

Invalidez Permanente Parcial Derivada de Accidente 24 horas.

Las coberturas de Invalidez Permanente Total o Invalidez Permanente Absoluta son excluyentes.

Desdoblamientos y Capitales:

000 Central Barcelona:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

001 Gavá Viladecans:

Centro 001 Personal Activo: 30.050,61 euros.

El periodo de vigencia va del 01/01/2016 al 01/01/2017.

El riesgo cubierto bajo las coberturas aquí indicadas contempla las exclusiones que figuran en los Condicionados General, Especial y Particular de la Póliza Colectiva.

Santiago Rodríguez Herrero.

Caja de Seguros Reunidos.

Cía. De Seguros y Reaseguros, S.A. –CASER–.

ANEXO III

Normas adicionales

A. 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.

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

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

2. El personal tiene derecho a la formación en los términos que se señala en el Estatuto de Las personas trabajadoras.

3. La Dirección de Personal, a través de su Jefe de Formación, confeccionará cada año un Plan de Formación por Centro de Trabajo, en base a un diagnóstico de necesidades realizado conjuntamente por dicho Jefe de Formación y 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.

C. Seguridad y Salud.

La Comisión de Seguridad y Salud, con el fin de informar de las acciones desarrolladas por el Servicio de Prevención, realizará una reunión anual entre cuatro representantes de la Dirección y siete representantes de las personas trabajadoras de las 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.

La empresa proporcionará formación específica en la materia a los delegados de prevención.

Cuando sea necesario efectuar revisiones médicas durante la jornada de trabajo, se realizarán durante el tiempo imprescindible y sin merma económica para la persona trabajadora.

D. Aprendizajes.

Durante el aprendizaje de las personas trabajadoras de nuevo ingreso de la categoría de especialista se aplicará la siguiente norma de pago:

Sin producción: Máximo de tres 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 la Tarifa.

E. 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.

F. Tribunal Laboral de Catalunya.

Ambas partes reconocen la labor que, en materia de solución de conflictos que no superen el ámbito autonómico de Cataluña, está desarrollando el Tribunal Laboral de Catalunya, 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.

G. 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 de la Seguridad Social 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 dos días naturales.
5. En todos los casos se debe aportar el justificante correspondiente.
6. Habiéndose ya iniciado la jornada de trabajo, si la persona trabajadora se ausenta por motivo de alguno de los permisos que seguidamente se relacionan, tal jornada será considerada como permiso.

7. 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	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.
c	En los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad.	3 días naturales.
d	Cuando por el motivo anterior tenga que desplazarse fuera de la provincia**.	4 días naturales.
e	Traslado del domicilio habitual.	1 día natural.
f	Matrimonio hijos, hermanos y hermanos políticos.	1 día natural.
g	Nacimiento de hijo para aquellos a los que conforme a la legislación vigente no les resulte de aplicación el permiso por nacimiento y cuidado del menor.	2 días naturales.

* En el supuesto de hospitalización, el permiso correspondiente podrá realizarse de forma fraccionada por días enteros mientras perviva el hecho causante.

** A efectos de determinar la necesidad de desplazamiento, se tendrá en cuenta el domicilio de la persona trabajadora/a (Art. 40 Código Civil).

En los anteriores casos, las personas trabajadoras 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 de PPN.

II

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

Se consideran incluidas en las 20 horas del apartado a.), las visitas al médico de la Seguridad Social para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad que cumplan los siguientes requisitos:

- Ascendientes: Será necesario que estos sean mayores de 67 años y/o tengan una enfermedad grave.
- Hijos: Cuando éstos sean menores de 16 años.

También se considerarán incluidas en las 20 horas del apartado a), las visitas al médico de la Seguridad Social, la asistencia al especialista de la medicina privada siempre que ésta sea derivada de la Seguridad Social.

En los supuestos descritos en el punto 7. II a. y b., el personal de todos los grupos profesionales adscritos al presente convenio, percibirá por el tiempo de ausencia, el salario hora establecido como salario Convenio, más el complemento funcional del puesto de trabajo o el complemento personal de nivel, más quinquenios, sin pérdida de PPN.

Asistencia a juicios

	Motivo		Duración	Retribución
1	CMAC (Conciliaciones).			No se paga No P.P.N.
2	Juzgado 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 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.

H. Parejas de Hecho.

Se extienden a las parejas de hecho los permisos retribuidos del artículo 37 del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, que aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de las personas trabajadoras.

Para acreditar la constitución de la Pareja de Hecho, se tiene por reproducido el texto del art. 57 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona o en su defecto, el que tuviera carácter de aplicación Autonómico.

I. Cambio de horario.

Se facilitará el cambio de puesto a las personas trabajadoras con horario C cuando tengan un hijo o cónyuge discapacitados.

J. Información actividades.

Se establecerá un sistema informativo a través del mando para aquellos trabajos en equipo en que sea dificultoso para la persona trabajadora el seguimiento de la actividad promedio alcanzada durante el período de cálculo. El sistema informativo permitirá conocer los datos en un plazo máximo de tres días.

K. 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 alguna persona trabajadora lo solicita se le mantendrá el adelanto, debiendo solicitarlo expresamente al Departamento de Personal con 20 días de antelación al disfrute.

L. Bonificaciones y pérdidas.

En la hoja de salario se compensarán los importes de Bonificación y pérdidas apareciendo el saldo en un solo concepto.

M. Enfermedades crónicas.

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

N. Servicios Médicos.

Se debatirá en la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud Laboral el Plan de Prevención y el funcionamiento de los servicios médicos de cada centro.

O. Turno rotativo.

Con exclusión de las plantas con procesos continuos, el Director de cada Centro (Factoría) organizará los turnos de trabajo de manera que la mayoría del personal de turno rotativo no preste servicio los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero.

P. Revisión médica específica.

La empresa llevará a cabo revisiones médicas específicas para aquel personal que preste servicios frente a un ordenador.

Asimismo, se establecerá un protocolo para realizar la prueba de sangre en heces como prueba diagnóstica de patologías relacionadas con el colon.

Q. Comedores y áreas de descanso.

La Empresa realizará las oportunas mejoras de las instalaciones de comedor y las áreas de descanso de acuerdo con las necesidades de cada centro y las posibilidades del local.

R. LGTBI.

La empresa se compromete a velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de trato por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Se considera en cualquier caso discriminatorios el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

S. Regulación de la retribución por viajes.

Cuando, por motivo de la relación laboral, las personas trabajadoras encuadradas en el artículo 1, tuviesen que efectuar un viaje y el mismo se realizase en día laborable, dichas personas trabajadoras percibirán el salario que les hubiera correspondido si en lugar de efectuar el viaje hubiesen prestado servicios, sin adicionar cuantía alguna por motivo del viaje.

Si dicho viaje se efectúa en día no laborable, las personas trabajadoras percibirán una compensación económica, que tendrá naturaleza salarial, y que se calculará a razón de 4,5 euros brutos/hora teniendo en cuenta únicamente las horas del trayecto en el medio que se trate (avión, tren o coche). Dicha compensación alcanzará como máximo el importe de 35 euros brutos/día. Dichas horas no computarán como horas de trabajo efectivo.

T. Registro de Jornada.

Las partes confirman que el Sistema de Registro y Cómputo de Jornada actual da cumplimiento a la obligación legal contenida en el Real Decreto Ley 8/2019, 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

El mencionado sistema permite el registro del inicio y fin de jornada, el cómputo de la jornada efectiva, así como la contabilización de las horas extraordinarias tras el perceptivo proceso de autorización del mando superior

U. Teletrabajo.

Las partes acuerdan una regulación específica para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en los términos establecidos en el Anexo IV, y que será de aplicación cuando finalice el riesgo sanitario ocasionado por la aparición del agente infeccioso COVID-19.

V. Desconexión Digital.

Por la naturaleza industrial de la actividad que se desempeña en la Empresa, la mayoría de los puestos de trabajo no pueden ser desempeñados a través de medios tecnológicos por lo que la desconexión digital, en tales casos, carece de sentido.

Para todos los restantes puestos, la Empresa reconoce el derecho a la desconexión digital, conforme lo establecido el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

ANEXO IV

Teletrabajo

1. Se reconoce el teletrabajo como una forma innovadora de organización y realización del trabajo derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

2. Resulta de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente Acuerdo.

3. La regulación contenida en este Acuerdo será de aplicación cuando finalice el riesgo sanitario ocasionado por la aparición del agente infeccioso COVID-19.

4. Podrán solicitar efectuar la prestación de servicios bajo esta modalidad, aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo de perfil administrativo o técnico y, realicen funciones susceptibles de ser desempeñadas bajo la modalidad de teletrabajo. A modo de ejemplo, se excluyen las personas trabajadoras que desempeñen funciones adscritas a los procesos productivos de la Empresa.

Los motivos de la denegación de cualquier solicitud efectuada, deberán ser comunicados por la Empresa.

5. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y debe formalizarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo.

6. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo será efectuada en jornadas completas. El número máximo de días a la semana que se efectuarán a través de esta modalidad se establecerá en el acuerdo individual, previo consenso con el responsable directo, y no podrá ser superior a dos días a la semana.

Sin perjuicio de lo anterior y con carácter excepcional, se podrán efectuar variaciones en atención a las necesidades organizativas de la Empresa.

7. La realización del teletrabajo podrá ser reversible, por cualquier motivo, por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor que implique la vuelta inmediata al trabajo presencial.

8. En materia de jornada, las personas teletrabajadoras seguirán las mismas normas que aquellos que efectúen su prestación de servicios de manera presencial.

Durante los días aprobados para prestar servicios en la modalidad de teletrabajo, la persona teletrabajadora no verá modificada ni la distribución de su jornada ni su horario

de trabajo teórico, salvo que en el acuerdo individual expresamente se establezca lo contrario.

Si fuera necesaria la presencia física de la persona teletrabajadora en las instalaciones de la Empresa, durante su prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo, ésta deberá acudir, previo aviso por parte del responsable con la mayor antelación posible.

9. Medios y compensación de gastos.

Para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, será requisito imprescindible que la persona teletrabajadora disponga de las herramientas de trabajo necesarias para el desempeño de su trabajo en la citada modalidad, facilitadas por la empresa. En el caso de que la persona teletrabajadora que solicite adherirse a la modalidad de teletrabajo no disponga de las herramientas tecnológicas portátiles necesarias, la Empresa procurará facilitarlas en la medida que lo permitan las posibilidades presupuestarias.

Adicionalmente a la dotación de medios, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.) percibirá una cantidad máxima de 20 Euros al mes, según el número de días en los que desempeñe sus funciones en la modalidad de teletrabajo:

- Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo durante dos jornadas completas a la semana: 20 euros al mes.
- Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo durante una jornada completa a la semana: 15 euros al mes.

Las cantidades anteriormente señaladas tienen naturaleza extrasalarial y corresponderían a una persona trabajadora que prestase servicios a jornada completa. Si tuviera reducción de jornada o jornada a tiempo parcial, percibiría la parte proporcional que le correspondiera en función de la jornada en la que preste servicios.

Una vez finalice el acuerdo de teletrabajo, la persona trabajadora deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición y dejará de percibir la compensación por gastos señalada en el apartado anterior.

10. Derechos de información y participación.

Se identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT las personas que teletrabajen, y se entregará trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo, incluyendo el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Por otro lado, se informará a las personas teletrabajadoras y a la RLT de las medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

11. Seguridad y salud laboral.

El Servicio de Prevención elaborará una Guía de Buenas Prácticas en materia de seguridad y salud que será de aplicación para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. El seguimiento de su aplicación se realizará en la Comisión de Seguridad y Salud.

El Servicio de Prevención evaluará los riesgos de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, previa cumplimentación por parte de las personas teletrabajadoras de un cuestionario específico sobre las condiciones de seguridad y salud en las que se va a desarrollar su trabajo.

En el supuesto de que el Servicio de Prevención determine que las condiciones de trabajo en las que la persona teletrabajadora va a desarrollar su prestación de servicios

no cumplan con las medidas exigidas en materia de seguridad y salud, la Empresa denegará o revocará, según el caso, la prestación en dicha modalidad.

12. Formación.

La Empresa garantizará el acceso a formación a las personas teletrabajadoras en las mismas condiciones y bajo los mismos términos que respecto de aquellas que desempeñen el trabajo de manera presencial.

Por su parte la Empresa requerirá a las personas teletrabajadoras, de la misma manera que a aquellos que desempeñen su trabajo presencial, que acudan a las formaciones en las que se encuentren inscritas según hayan sido acordadas, con independencia de la modalidad en la que se encuentren prestando servicios en dicho momento.