

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

5850 *Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SAU.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo intersocietario de las empresas Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SAU (Código de Convenio n.º: 90014783012004), que fue suscrito en fecha 11 de diciembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 24 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios 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 Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 2 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**IX CONVENIO COLECTIVO INTERSOCIETARIO DE LAS EMPRESAS ROCA
CORPORACIÓN EMPRESARIAL, SA, Y ROCA SANITARIO, SAU**

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, SA y Roca Sanitario, SA, 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 Guadaira 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 2025 para todo el personal actualmente en plantilla.

La duración del convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año dos mil veintisiete.

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 establecieren 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 sustituido. Caso de ser sustituido, 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 indirectos 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 formativos para la obtención de la práctica profesional se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 n.º 3 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre y disposiciones que lo desarrollan. La retribución de 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 de la producción, regulado en el n.º 2 del artículo 15 del RD 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 regirá en base a la legislación general.

c) Los contratos de relevo con duración determinada se regirán por lo dispuesto en el artículo 12.6 del RD 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.

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 1.6.

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 toda 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 1.4 Este complemento es de naturaleza personal y lo atribuye la Dirección atendiendo a la calificación de los puestos de trabajo y también a la titulación reconocida, capacidad y desempeño.

El nivel determina a su vez la categoría 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 1.3.

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 1.3 (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 1.2 Percibirán además un complemento de cantidad y calidad según el precio que para cada Grado se indica en la mencionada Tabla del anexo 1.2.

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 jornadas de libre disposición.*

1. Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo a partir del año 2024 es de mil setecientas cuarenta y tres con setenta y cinco.

Los días de trabajo efectivo para las distintas modalidades horarias son de 225 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 y posibilidad de aumentar o reducir el descanso para comer (duración máxima de 90 minutos y mínima de 30 minutos), adecuando consecuentemente la hora de salida.

Además, para el personal adscrito al horario partido que presta servicios de lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas, se establece flexibilidad horaria de un máximo de hasta 60 minutos después de la hora de entrada, adecuando consecuentemente la hora de salida.

En ningún caso la hora de salida del centro de Alcalá de Henares pueda ser antes de las 16:30, del centro de Diagonal antes de las 17:15 horas y del centro de Gavá antes de las 16:30 o las 17:15 horas, según el horario de trabajo que resulte de aplicación en cada caso.

En lo que respecta a los viernes en los que no se presta servicio por la tarde, la aplicación de la flexibilidad no podrá comportar en ningún caso la salida antes de la hora de salida de referencia.

La aplicación de la mencionada flexibilidad no comportará en ningún caso la reducción de la jornada diaria establecida.

La Dirección se reserva la posibilidad de limitar de forma proporcionada y motivada la flexibilidad recogida en los párrafos anteriores, para garantizar que los departamentos que dan servicio de atención al cliente cubran el mismo.

2. Las partes acuerdan 2 días de libre disposición; es decir 15,5 horas de libre disposición para las personas trabajadoras, que podrán ser disfrutadas en días completos o en periodos de 4 y 3,75 horas. Si su disfrute es en periodos, éste 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.

El disfrute por parte de las personas trabajadoras que prestan servicios en jornada de turno partido podrá ser por horas (4 o 3,75 horas), o en fracciones de día (de día completo o de medios días; de mañana o de tarde).

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 disponibles en la sección y turno, en el momento de la solicitud).

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.

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 225 días pactados.

Si a pesar de lo anterior y por cualquiera que fuere la causa resultarán horas de recuperación al finalizar el año, a favor o en contra de la persona trabajadora, 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 artículo 34 n.º 6 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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.

c) A partir de 2024, se establece un día como festivo Roca. La determinación de su día de disfrute será objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras de cada centro cuando se negocie el calendario laboral. El disfrute del festivo Roca para las personas trabajadoras asignadas a unidades de servicio al cliente, como por ejemplo en los almacenes o servicio técnico, podrá realizarse en día distinto, por necesidades organizativas de la Empresa.

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 trabajadora. 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 afectada 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 55 ó 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 55.

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 (SAT) será de aplicación el artículo 35.3 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 1.1.

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 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 1.4.

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 1.3.

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	Sobre promedio vacaciones		Sobre quinquenios	
	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos	Oficiales Especialistas	Mandos Int. Téc., Admtvos y Subalternos
2 años	5,20	6,30	4,22	4,91
4 años	10,40	12,60	8,44	9,82
6 años	15,60	18,90	12,66	14,73
8 años	20,80	25,20	16,88	19,64
10 años	26,00	31,50	21,10	24,55
12 años	31,20	37,80	25,32	29,46
14 años	36,40	44,10	29,54	34,37
16 años	41,60	50,40	33,76	39,28
18 años	46,80	56,70	37,98	44,19
20 años	52,00	63,00	42,20	49,10
22 años	57,20	69,30	46,42	54,01
24 años	62,40	75,60	50,64	58,92
26 años	67,60	81,90	54,86	63,83
28 años	72,80	88,20	59,08	68,74
30 años	78,00	94,50	63,30	73,65

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

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

El importe del complemento se hará efectivo con la paga 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.

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

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

Al personal que cause baja en la Empresa por defunción, jubilación, incapacidad, 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 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute de las vacaciones. El período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (Enero-Diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo sustituible por compensación económica.

2. Los 30 días a efecto de pago, suponen 156,30 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.

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.

4. Alternativamente al modelo de vacaciones del punto anterior, éstas podrán distribuirse en dos periodos consistentes en: (i) tres semanas en los meses de julio y/o agosto y, (ii) la semana restante en periodo navideño y/o Semana Santa. En el mes de diciembre del año anterior al disfrute de las vacaciones, las fábricas determinarán las 3 semanas del periodo estival, en caso de aplicar dicho modelo.

La aplicación de un modelo u otro será potestad de la Jefatura de la Fábrica o Departamento, en función de las necesidades del servicio durante el primer trimestre del año.

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 225 días al año) tendrá derecho al percibo del plus de Domingos y Festivos fijado en el anexo 1.5 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 1.5.

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 1.5.

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 1.5.

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 1.2 para la categoría de especialistas, por 5,28 horas. Esta fórmula aplicada a los salarios correspondientes al año 2024 da un importe de 51,7620 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.

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, SA para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

Artículo 53. *Lote de Navidad.*

Para el año 2025 en adelante, el lote de navidad consistirá en una tarjeta regalo, tal y como se acordó en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio en el Acta de fecha 17 de septiembre de 2025.

Artículo 54. *Permisos.*

La persona trabajadora, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3.º a), b) y c) del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario correspondiente al promedio de lo percibido en el resto de días de la quincena, o del mes.

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

Artículo 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 RD 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. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras.

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 1.5 (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:

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

$$\frac{1.743,75}{11,0137} = 158,33$$

- 158,33 horas X 11 meses completos de trabajo = 1.741,63.
- 2,12 horas de trabajo en el mes de vacaciones = 2,12.
- Total horas consideradas = 1.743,75.

En consecuencia, durante la vigencia del presente convenio se abonarán 158,33 horas durante los meses de trabajo añadiéndose en el mes de vacaciones 2,12.

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, a excepción del protocolo de actuación ante situaciones de acoso que se regula en el anexo V de este convenio, 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 el convenio colectivo estatal de la

industria, las nuevas tecnologías y los 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 artículo 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 los Trabajadores, se considerarán jornadas de presencia sólo a efectos de la obtención de este premio.

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

c) No dar lugar a sanción o amonestación escrita.

d) No tener ninguna falta de puntualidad.

No obstante, 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 2024:

Grupos de Oficiales y Especialistas: 4,2 % del subtotal de una quincena, con un tope de 16,0942 euros media quincena.

Grupos de Mandos Intermedios: 0,5522 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 19,5308 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 artículo 82.3 del RD Leg. 2/2015 sobre

inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Disposición adicional primera. *Incremento salarial para el año 2025.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2025 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año, añadiéndose además un importe adicional de setenta y cinco (75) euros brutos que tendrá carácter no consolidable en tablas salariales.

Así, una vez conocido el IPC real de 2025, 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 de 2026. De conocerse con posterioridad al 5 de febrero de 2026, se liquidará en la nómina del mes siguiente.

Disposición adicional segunda. *Incremento salarial para el año 2026.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2026 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año más 0,40%.

Así, una vez conocido el IPC real de 2026, 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 de 2027. De conocerse con posterioridad al 5 de febrero de 2027, se liquidará en la nómina del mes siguiente.

Disposición adicional tercera. *Incremento salarial para el año 2027.*

Todos los conceptos salariales se incrementarán en el año 2027 en un porcentaje equivalente al incremento real del IPC en dicho año más 0,30%.

Así, una vez conocido el IPC real de 2027, 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 de 2028. De conocerse con posterioridad al 5 de febrero de 2028, se liquidará en la nómina del mes siguiente.

Disposición final primera. *Contratación de duración determinada.*

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 artículo 15.2 R.D.leg. 2/2015 y las personas trabajadoras con contrato de relevo de duración determinada –artículo 12.6 RD 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, 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 de noviembre de 2004 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 temporales por circunstancias de la producción 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 artículo 22, B. de este convenio.

2. Se consideran incluidas dentro de la anterior modalidad (sin perjuicio de las consideradas por norma legal) las actividades 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 temporal, 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 Guadaira).

En virtud de lo establecido en el artículo 67.1 párrafo 5.º RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre y en el artículo 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 artículo 66 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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

artículo 62.1 y 66.1 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 que cumplan los requisitos previstos en el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social podrán acogerse al régimen excepcional aplicable a la industria manufacturera. Este régimen permite acceder a la jubilación parcial mediante una reducción de jornada vinculada a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones específicas establecidas para el sector.

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 IX Convenio Intersocietario, teniendo en consecuencia su misma vigencia temporal; es decir, hasta 31 de diciembre de 2027. 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 artículo 12.6 RD Leg. 2/2015 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.

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 Acceso a la jubilación parcial: Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial hasta un máximo de tres (3) años antes de alcanzar la edad legal ordinaria de jubilación establecida en la normativa vigente.

2.5 Reducción de jornada en casos de anticipación: Durante el primer año de jubilación parcial anticipada, la reducción de jornada podrá situarse entre un mínimo del veinte por ciento (20 %) y un máximo del treinta y tres por ciento (33 %). A partir del segundo año y sucesivos, la reducción de jornada podrá oscilar entre un mínimo del veinticinco por ciento (25 %) y un máximo del setenta y cinco por ciento (75 %).

2.6 Regla general de jornada: En cómputo anual, la jornada de trabajo de la persona trabajadora en situación de jubilación parcial deberá mantenerse dentro de los

límites de un mínimo del veinticinco por ciento (25 %) y un máximo del setenta y cinco por ciento (75 %) respecto de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

2.7 Las horas de trabajo correspondientes a 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.

2.8 El Jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 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.

2.9 En los supuestos en que la persona haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación y acceda a la jubilación parcial, podrá efectuarse reducción de jornada (25–75 %) sin necesidad de contrato de relevo.

2.10 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.

2.11 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.

2.12 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.

2.13 Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y en el presente convenio colectivo.

Contrato de relevo:

2.14 La duración del contrato de relevo será indefinida. Si la persona relevista cesa antes de que la persona sustituida alcance la edad ordinaria de jubilación (o antes de los dos años tras la extinción de la jubilación parcial, cuando así proceda), la empresa estará obligada a concertar un nuevo contrato de relevo conforme a la normativa.

2.15 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.

2.16 El contrato de relevo que celebre la empresa será indefinido y a jornada completa.

Otras consideraciones:

2.17 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.

2.18 Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca 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 adicional décima del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de 68 años de edad, 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, con una nueva contratación indefinida y a tiempo completo, con carácter preferente a cualquier otro derecho de contratación o reingreso.

ANEXO I

Tablas salariales

AÑO 2024	VIII Convenio Colectivo Intersocietario	Anexo 1.1
----------	---	--------------

TABLA DE PRECIOS DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	PRECIO BASE Euros/hora	Complementos
Especialistas	14,2806	- Complemento funcional del Puesto de trabajo. - Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima)
Oficiales Mandos Intermedios : - J.Equipo Especialistas - J.Equipo Oficiales - Encargados	16,7212 17,1348 17,9867 15,6701	- Complemento personal de Nivel - Complemento por cantidad y calidad del trabajo (Prima)
Administrativos Técnicos y Subalternos	15,5568	- Complemento personal de Nivel

AÑO 2024	VIII Convenio Colectivo Intersocietario	Anexo 1.2
----------	---	-----------

TABLAS DE SALARIOS, GRADOS DE TRABAJO, VALORES PUNTO PRIMA, PAGAS EXTRAS DEL GRUPO PROFESIONAL ESPECIALISTAS						
G R A D O	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)	(B)	(A + B)			
	SALARIO CONVENIO	Complemento funcional Puesto de trabajo	SALARIO TOTAL			
	Por hora	Por hora	Por hora			
4	9,1743	0,2738	9,4481	0,1454	4.511,83	0,2286
5		0,4152	9,5895	0,1533		
6		0,6291	9,8034	0,1651		
7		0,8199	9,9942	0,1803		
8		1,0351	10,2094	0,1908		
9		1,2995	10,4738	0,2003		
10		1,4761	10,6504	0,2031		
11		1,6598	10,8341	0,2046		

AÑO 2024	VIII Convenio Colectivo Intersocietario	Anexo 1.3
----------	---	-----------

TABLAS DE SALARIOS GRUPO OFICIALES						
N I V E L				Valor punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora Euros/Punto	Importe 2 Pagas Extra	Importe 1 Quinquenio Euros/hora
	SALARIO	Complemento Personal	SALARIO			
	CONVENIO	de Nivel	TOTAL			
	Por hora	Por hora	Por hora			
3	10,2343	0,5375	10,7718	0,1886	4.675,04	0,2286
2		1,2075	11,4418	0,1954	4.769,60	
1		1,5593	11,7936	0,2089	4.864,20	
1A		1,8735	12,1078	0,2253	4.894,50	
1B		2,2005	12,4348	0,2322	5.013,59	

AÑO 2024		VIII Convenio Colectivo Intersocietario					Anexo 1.4	
TABLAS DE SALARIOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS								
NIVEL		SALARIO CONVENIO por hora	COMPLEMENTO PERSONAL DE NIVEL por hora	TOTAL HORA	TOTAL MENSUAL NORMALIZADO 158,33	Importe 2 Pagas Extra	IMPORTE 1 Quinquenio	
							por hora	por mes normalizado
3	Técnico 3ª. Admtvo. 3ª. Subalterno	10,8678	0,6294	11,4972	1.820,35	3.975,19	0,2290	36,26
4			0,7634	11,6312	1.841,57	4.018,16		
5			1,1297	11,9975	1.899,56	4.135,80		
6			1,4913	12,3591	1.956,82	4.251,91		
7	Técnico 2ª. Admtvo. 2ª.	10,8678	2,0355	12,9033	2.042,98	4.426,58	0,2346	37,14
8			2,5628	13,4306	2.126,47	4.595,93		
9			3,1025	13,9703	2.211,92	4.769,22		
10			3,6130	14,4808	2.292,75	4.933,15		
11			4,1755	15,0433	2.381,81	5.113,66		
12	Técnico 1ª. Admtvo. 1ª.	10,8678	4,7303	15,5981	2.469,65	5.291,73	0,2496	39,52
13			5,2943	16,1621	2.558,95	5.472,85		
14			5,9189	16,7867	2.657,84	5.673,40		
15			6,7363	17,6041	2.787,26	5.935,81		
16			7,7066	18,5744	2.940,88	6.247,20		
17			8,7508	19,6186	3.106,21	6.582,49		
18			9,8251	20,6929	3.276,31	6.927,49		
19			10,9732	21,8410	3.458,09	7.295,91		
20			12,1618	23,0296	3.646,28	7.677,55		

AÑO 2024		VIII Convenio Colectivo Intersocietario		Anexo 1.5	
1	SALARIO MINIMO (Art. 55)			Salario total	
	<u>S.M.I. (365 - 30 días vacaciones)</u>	<u>37,80</u>	<u>*335</u>	por hora	
	horas año	1743,75		7,2619 Euros/hora	
2	PLUS DE TRABAJO NOCTURNO				
	- Para todo el personal mayor de 18 años			1,8044	Euros/hora
3	PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SABADOS			Por día trabajado	
	NO LABORABLES POR EL CALENDARIO LABORAL DE HORARIO GENERAL				
	- El personal de horarios B y C que trabaje dichos días en su jornada ordinaria			52,0175	Euros
	- El personal de horario General que trabaje en sábado no laborable por su horario, sin cobrar horas extraordinarias			52,0175	Euros
4	PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO				
	- A todo el personal que trabaje desde las 22 horas de la vigilia hasta las 22 horas de los días de Navidad y Año Nuevo.			69,3569	Euros
5	PLUS DE REQUERIMIENTO A DOMICILIO				
	- A los Trabajadores que sean requeridos en su domicilio para reparaciones de urgente necesidad.			29,5235	Euros

AÑO 2024		VIII Convenio Colectivo Intersocietario					Anexo 1.6	
TABLAS DE SALARIOS DEL GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS								
NIVEL	SALARIO CONVENIO por hora	COMPLEMENTO	TOTAL HORA	TOTAL	PRIMA	Importe 2 Pagas Extra	IMPORTE	
		PERSONAL DE NIVEL por hora		MENSUAL NORMALIZADO 158,33	por punto ó por hora		1 Quinquenio por hora por mes normalizado	
ENCARGADOS					por hora			
12	10,8678	2,3087	13,1765	2.086,24	4,2923	4.533,46	0,2525	39,98
13		3,0421	13,9099	2.202,35	4,4321	4.769,32		
14		3,7107	14,5785	2.308,21	4,6175	4.984,82		
15		4,3517	15,2195	2.409,70	4,8412	5.191,70		
16		5,1406	16,0084	2.534,61	4,9855	5.445,53		
17		5,8124	16,6802	2.640,98	5,2091	5.662,28		
18		6,3992	17,2670	2.733,88	5,3852	5.851,39		
19		7,2213	18,0891	2.864,05	5,5312	6.115,99		
20		7,8664	18,7342	2.966,19	5,7512	6.323,95		
JEFES EQUIPO OFICIALES					por punto			
Nivel 1A	10,8678	2,3685	13,2363	2.095,70	0,1942	4.541,92	0,2496	39,52
Nivel 1E		2,7151	13,5829	2.150,58	0,2053	4.654,14		
JEFES EQUIPO ESPECIALISTAS				0,00	por punto			
8	10,8678	0,3817	11,2495	1.781,13	0,1655	3.912,78	0,2496	39,52
9		0,6586	11,5264	1.824,97	0,1743	4.002,61		
10		0,8755	11,7433	1.859,32	0,1756	4.072,48		
11		1,0812	11,9490	1.891,89	0,1776	4.138,60		
12		1,3703	12,2381	1.937,66	0,1797	4.231,52		
13		1,8517	12,7195	2.013,88	0,1804	4.386,24		
14		2,1250	12,9928	2.057,15	0,1828	4.474,24		

Artículo 63.- P.P.N.		Anexo 1.7
<u>GRUPO</u>	<u>TOPE</u>	
Grupos de Oficiales y Especialistas:	16,0942	Euros tope media quincena.
Grupos de Mandos Intermedios:	0,5522	Euros por hora ordinaria trabajada.
Grupo de Técnicos, Administrativos y Subalternos:	19,5308	Euros tope media quincena.

ANEXO II

Detalle de las Garantías Pólizas Personal de convenio

SURNE – SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Condiciones Particulares

Ramo: Accidentes

Subramo: ACC Colectivos

Póliza: 20230120332615

Alta: 01/01/2023

Efecto: 01/01/2024

Vencimiento: 31/12/2024

Duración: Años prorrogables

Tomador: ROCA SANITARIO, S.A.

CIF: A08037392

Socio: 179316

Dirección: Avenida Diagonal, 513 08029 - Barcelona

GRUPO: GRUPO 1

RIESGOS CUBIERTOS Y EXTINCIÓN DE LOS MISMOS			(*) EDAD	
PRODUCTO	GARANTÍAS	COBERTURA	COBERTURA	EXTINCIÓN
SVRNE ACCIDENTES COLECTIVOS	INV TOTAL ACCIDENTE	30.050,61€	(C)	70
	FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE	30.050,61€	(C)	70
	INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACCIDENTE	30.050,61€	(-)	70

(*) Edad máxima de permanencia en el Seguro para cada Garantía

GRUPO: GRUPO 2

RIESGOS CUBIERTOS Y EXTINCIÓN DE LOS MISMOS			(*) EDAD	
PRODUCTO	GARANTÍAS	CAPITAL	COBERTURA	EXTINCIÓN
SVRNE ACCIDENTES COLECTIVOS	INV TOTAL ACCIDENTE	6.010,12€	(C)	70
	FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE	6.010,12€	(C)	70
	INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACCIDENTE	6.010,12€	(-)	70

(*) Edad máxima de permanencia en el Seguro para cada Garantía

SURNE – SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

Condiciones Particulares

Ramo: Accidentes

Subramo: ACC Colectivos

Póliza: 20230120332614

Alta: 01/01/2023

Efecto: 01/01/2024

Vencimiento: 31/12/2024

Duración: Años prorrogables

Tomador: ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.A.

CIF: A62789102

Socio: 179314

Dirección: Avenida Diagonal, 513 08029 - Barcelona

GRUPO: GENERAL

RIESGOS CUBIERTOS Y EXTINCIÓN DE LOS MISMOS			(*) EDAD	
PRODUCTO	GARANTÍAS	CAPITAL	COBERTURA	EXTINCIÓN
SVRNE ACCIDENTES COLECTIVOS	INV TOTAL ACCIDENTE	30.050,61€	(C)	70
	FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE	30.050,61€	(C)	70
	INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACCIDENTE	30.050,61€	(-)	70

(*) Edad máxima de permanencia en el Seguro para cada Garantía

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 RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
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. Los permisos deberán disfrutarse en días hábiles o naturales siguiendo la doctrina consolidada del Tribunal Supremo y la legislación vigente.

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. De igual manera, las personas trabajadoras que no tengan su residencia en el municipio propio del centro de trabajo ni en las poblaciones colindantes, quedarán exentas de la obligación de registrar su presencia en el centro de trabajo mediante timbrada cuando deban acudir a visita médica durante las dos horas y media iniciales de la jornada laboral.

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

5. 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.

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

I

Motivo		Duración
a	Matrimonio.	15 días.
b*	Accidente o enfermedad graves, hospitalización** o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días.
c	En los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad.	4 días.

*Permisos modificados de conformidad con el RD Ley 5/2023. Estos permisos se mantendrán en el texto del convenio y en consecuencia serán de aplicación en tanto en cuanto se encuentren recogidos en la legislación vigente.

**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).

Motivo		Duración
d	Cuando por el motivo anterior tenga que desplazarse fuera de la provincia***.	4 días.
e*	En los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad o segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días.
f*	Cuando por el motivo anterior tenga que desplazarse fuera de la provincia**.	4 días.
g	Traslado del domicilio habitual.	1 día.
h	Matrimonio hijos, hermanos y hermanos políticos.	1 día.
i	Nacimiento de hijo para supuestos a los que conforme a la legislación vigente no les resulte de aplicación el permiso por nacimiento y cuidado del menor.	2 días.
j*	Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	4 días.

*Permisos modificados de conformidad con el RD Ley 5/2023. Estos permisos se mantendrán en el texto del convenio y en consecuencia serán de aplicación en tanto en cuanto se encuentren recogidos en la legislación vigente.

**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	Exámen 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 18 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	Retribucion
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 los Trabajadores.

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.

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 los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente Acuerdo.

3. 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.

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

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. Formación.

La Empresa garantizará el acceso a formación a las personas teletrabajadoras en las mismas condiciones y bajo los mismos términos que respecto de aquéllas 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.

ANEXO V

Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso

1. Marco legal y declaración de principios

ROCA está concienciada y comprometida por mantener entornos laborales positivos, por prevenir y evitar comportamientos de acoso y por perseguir y solucionar todos aquellos casos que se puedan producir en el ámbito laboral.

Para cumplir con dicho objetivo ha elaborado el presente Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Los principios de actuación que lo rigen son:

- Respeto a la diversidad: Reconocimiento de todas las identidades y orientaciones.
- Igualdad de trato y no discriminación: Tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria.
- Confidencialidad y protección: Garantía de privacidad para las personas que denuncian o que solicitan protección.
- Sensibilización: Formación continua para prevenir casos de acoso.
- Reparación y acompañamiento.

Todo ello en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de la Nota Técnica de Prevención 476 (el hostigamiento psicológico en el trabajo, mobbing), de la Nota Técnica de Prevención 507 (el acoso sexual en el trabajo), del Convenio 190 de la OIT, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el criterio técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla medidas concretas para aplicar dicha ley en el entorno laboral, incluyendo la elaboración del presente Protocolo.

2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo de Prevención del Acoso, va dirigido a todas las personas trabajadoras de ROCA.

De la misma manera, ROCA debe impulsar la aplicación del mismo por parte de sus empresas proveedoras. Para ello adquiere el compromiso de analizar que las empresas proveedoras con las que trabaja cuentan con modelos de ética similares, con el objetivo de mitigar los riesgos que puedan surgir en esta materia en sus relaciones con terceros.

3. Definiciones

En el ámbito laboral se pueden producir diferentes tipos de acoso, motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona y que pueden atentar contra sus derechos fundamentales a la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física y moral, así como a la no discriminación.

Se pueden distinguir 3 tipos de acoso: (i) acoso moral, (ii) acoso sexual y, (iii) acoso por razón de sexo.

– Acoso moral o psicológico:

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones..., etc)

Las conductas de acoso moral se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Tiene forma sistemática o recurrente en el tiempo.
- Se produce, directa o indirectamente, en el seno de la relación laboral.
- Menoscaba o atenta contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocional y psicológicamente, y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o la permanencia en su posición,
- Crea un ambiente hostil y afecta negativamente al entorno laboral y a la persona trabajadora.

Seguidamente lista ejemplificativa de situaciones que pueden constituir acoso moral:

- Atacar sistemáticamente a una persona, criticándola destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Menospreciar repetidamente a una persona.
- Reprender reiteradamente a una persona delante de otras.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Alterar el entorno laboral de una persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.

No tendrán la consideración de acoso moral aquellas conductas o situaciones conflictivas que, acaecidas en el marco de las relaciones humanas, y que afecten al ámbito laboral e influyan en la organización y en las relaciones laborales, no revistan las características señaladas anteriormente.

A título de ejemplo, entre otras conductas, cabe reseñar:

- Un hecho violento singular y puntual, (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta.
- Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Se trata de conductas indeseadas, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
- Ausencia de reciprocidad.
- La negativa de una persona a someterse o tolerar dicha conducta motiva que se tomen decisiones que afectan negativamente a su acceso a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras circunstancias laborales.
- Creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.
- Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Puede ser o bien por chantaje (condicionando un derecho o una expectativa a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual) o bien ambiental (creando un ambiente de trabajo humillante u hostil).

Seguidamente lista ejemplificativa de situaciones que pueden constituir acoso sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, agresiones sexuales o coacción para mantener relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones o proposiciones sexuales molestas o presión para la actividad sexual, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos u otro tipo de materiales sexualmente sugestivos.
- Acoso por razón de sexo:

La situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas de acoso por razón de sexo se caracterizan por los siguientes rasgos:

- Debe producirse como consecuencia de una relación de trabajo.
- El trato degradante debe tener su fundamento en el sexo de la persona perjudicada.
- Dicho comportamiento debe revestir suficiente gravedad, (en términos de intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada).

Seguidamente lista ejemplificativa de situaciones que pueden constituir acoso por razón de sexo:

- Utilización frecuente de comentarios descalificadores basados en el sexo de la persona, que impliquen una minusvaloración sistemática de sus capacidades en el desempeño de sus funciones laborales.
- El vaciamiento total o significativo de funciones con motivo de su sexo.
- Conductas tendentes a aislar, minusvalorar o despreciar de forma continuada el trabajo con motivo de su sexo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran como actos discriminatorios y gozan de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Se considerarán igualmente actos discriminatorios aquellos comportamientos que, dentro del ámbito empresarial o derivados de la relación laboral, se realicen por motivos de origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad, con la intención de menoscabar la dignidad de las personas, generando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Canal de denuncias

Este protocolo es de obligado e inexcusable cumplimiento, ante cualquier comportamiento que suponga un caso de acoso. Se trata de un mecanismo confidencial, accesible y seguro para denunciar.

En este sentido, como testigo, víctima o persona ajena que ha tenido conocimiento de una irregularidad, se debe inmediatamente informar a través del Canal de denuncias.

El informante podrá optar por denunciar de manera anónima o por relevar su identidad. Toda la información que se remita a través del mismo, se considerará estrictamente confidencial.

El canal está gestionado por un Responsable del Sistema que se encarga de impulsar la investigación de cada denuncia y concluir si hay o no incumplimiento del Código Ético. Las denuncias y su resultado se comparten con la Comisión Ética.

5. Procedimiento de Actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral

Los principios rectores del procedimiento son:

- Celeridad (para minimizar las consecuencias de las posibles incidencias o incumplimientos y evitar su reaparición),
- Confidencialidad,
- Discrecionalidad e
- Imparcialidad y objetividad.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de la investigación por parte de la Dirección de la empresa.

Para ello, en el plazo máximo de 3 días naturales desde la recepción de la denuncia, se creará una Comisión Instructora compuesta por no más de 3 personas, dos de ellas miembros de RRHH con la debida formación en estas materias. La tercera persona será un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, con la debida formación en la materia, a menos que la presunta víctima solicite expresamente que la representación legal no forme parte de dicho órgano. Asimismo, podrá colaborar con la Comisión Instructora a petición de ésta, personal externo que sea experto en la materia.

A continuación, a elección de la presunta víctima, el proceso se llevará a cabo:

- Vía informal:

Si la presunta víctima lo desea, la Comisión instructora actuará como mediador para tratar de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona denunciada.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de veinte días naturales desde la apertura de la vía informal.

En caso de resolverse la denuncia de este modo, finalizará el proceso.

En caso de desacuerdo, se procederá a abrir la vía formal.

- Vía formal:

La Comisión Instructora se encargará de impulsar la averiguación de los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todas las posibles personas afectadas (tanto a la supuesta persona acosada, como a la acosadora y a los testigos, si los hubiere), practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de veinte días naturales desde la apertura de la vía formal.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que la persona acosadora se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Con independencia de la vía llevada a cabo para investigar los hechos denunciados, la denuncia finalizará con un informe emitido por la Comisión Instructora que contenga las conclusiones alcanzadas, las medidas disciplinarias impuestas (si hubiere), y las acciones de seguimiento de la situación que se deben implementar.

6. Garantías del proceso

Durante todo el procedimiento se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y dignidad de las personas.

Se garantiza la protección del informante frente a represalias de cualquier naturaleza, por el hecho de haber interpuesto una denuncia a través del Canal de denuncias.

7. Evaluación y actualización

Su contenido podrá ser revisado, previa solicitud de la Parte Social o de la Dirección de Empresa si se producen:

- Cambios significativos en la estructura organizativa o plantilla.
- Modificaciones legales que afecten al contenido del Protocolo.
- Recomendaciones o sugerencias de actuaciones de la Inspección de Trabajo.
- Deficiencias o áreas de mejora tras la gestión de un caso de acoso.

La revisión se llevará a cabo con la participación de la comisión de igualdad y deberá contar con la posterior ratificación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Toda revisión será documentada, registrada y comunicada a la plantilla, asegurando su conocimiento y aplicación efectiva.

ANEXO VI

Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

1. Cláusula general de igualdad y no discriminación.

Se prohíbe expresamente toda discriminación directa o indirecta, acoso o trato desfavorable por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Toda decisión empresarial deberá fundamentarse en criterios objetivos vinculados a la cualificación, capacidad y desempeño profesional.

La empresa aprobará y difundirá una declaración institucional expresa de compromiso con la igualdad y la diversidad LGTBI.

Dicho compromiso se integrará en el Código Ético y/o en la política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. Acceso al empleo y selección.

Los procesos de selección y contratación se regirán por criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto.

Se impartirá formación específica en igualdad y diversidad LGTBI a las personas que intervengan en procesos de selección.

Se revisarán periódicamente los procedimientos y herramientas de selección para eliminar sesgos discriminatorios, prestando especial atención a la protección de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación, promoción y desarrollo profesional.

Los sistemas de clasificación profesional, promoción y ascenso se basarán en criterios objetivos y transparentes.

Se garantizará el acceso en condiciones de igualdad a formación, promoción interna y desarrollo profesional.

Se realizará seguimiento periódico para detectar posibles situaciones de discriminación directa o indirecta.

4. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

La empresa incorporará en su plan anual de formación módulos específicos en materia de: (i) derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, (ii) igualdad de trato y no discriminación, (iii) prevención del acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y (iv) conocimiento del protocolo interno de actuación frente al acoso y del canal interno de información.

Se revisarán las comunicaciones, formularios y documentos internos para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales seguros e inclusivos.

La empresa garantizará la protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos mediante la aplicación efectiva del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Se garantizará la confidencialidad, la ausencia de represalias y la tramitación diligente de las denuncias formuladas a través del canal interno habilitado al efecto.

Se realizarán evaluaciones periódicas del clima laboral incorporando indicadores específicos sobre percepción de inclusión y respeto a la diversidad.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se reconocerán en igualdad de condiciones los derechos derivados de matrimonio, pareja de hecho y demás realidades familiares diversas.

Se garantizará el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos previstos en el convenio para asistencia a consultas médicas o realización de trámites legales, incluidos aquellos relacionados con procesos de transición de género.

Grupo de las medidas	Medidas	Departamento responsable	Plazo para implementarla
1. Igualdad y No Discriminación.	Declaración institucional expresa de compromiso con la igualdad y la diversidad LGTBI e integración en Código Ético/ Política DEI. Seguimiento a cargo de la Comisión del Plan de Igualdad.	CEO / Recursos Humanos / Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Durante la vigencia del Convenio.
2. Acceso al empleo y selección.	Garantizar procesos de selección basados en mérito y capacidad; formación específica en igualdad LGTBI a personal reclutador; revisión periódica de herramientas para eliminar sesgos, con especial atención a personas trans.	Recursos Humanos / Departamento de Formación / Departamento de Selección.	Durante la vigencia del Convenio.

Grupo de las medidas	Medidas	Departamento responsable	Plazo para implementarla
3. Clasificación, promoción y desarrollo profesional.	Establecer criterios objetivos y transparentes de clasificación y promoción; garantizar igualdad en acceso a formación y desarrollo; seguimiento periódico de posibles discriminaciones.	Recursos Humanos / Departamento de Formación / Departamento de Métodos y Tiempos / Comisión Ética.	Durante la vigencia del Convenio.
4. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.	Incorporar módulos formativos sobre derechos LGTBI, igualdad y prevención del acoso; revisión de comunicaciones y documentos internos para asegurar lenguaje inclusivo.	Recursos Humanos / Departamento de Formación / Departamento de Comunicación.	Durante la vigencia del Convenio.
5. Entornos laborales seguros e inclusivos.	Aplicación efectiva del protocolo frente al acoso LGTBIfóbico; garantía de confidencialidad y no represalias; evaluación periódica del clima laboral con indicadores de inclusión.	Recursos Humanos / Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad / Comisión Ética.	Durante la vigencia del Convenio.
6. Permisos y beneficios sociales.	Reconocimiento en igualdad de derechos derivados de matrimonio, pareja de hecho y diversidad familiar; garantía de permisos para trámites médicos y procesos de transición de género.	Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Convenio.