

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima Unipersonal” (centros de MOSA-Madrid y MOSA-Las Tablas, calles Sebastián Elcano, número 13, y Puerto de Somport, número 8, y sus sucursales) (código número 28101651012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Plataforma Comercial de Retail, Sociedad Anónima Unipersonal” (centros de MOSA-Madrid y MOSA-Las Tablas, calle Sebastián Elcano, número 13, y calle Puerto de Somport, número 8, y sus sucursales), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de noviembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de enero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO “PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL,
SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”****Centros de MOSA-Madrid y MOSA-Las Tablas. 2016-2019****TÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Partes firmantes.*—Este convenio colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa “Plataforma Comercial de Retail, S. A. U.”, y los representantes legales de los trabajadores/as de los centros de trabajo que se relacionan en la Disposición Final Primera, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios para la empresa “Plataforma Comercial de Retail, S. A. U.”, en todos los centros de trabajo que se relacionan en la disposición final primera.

El personal cuadro se excluye voluntariamente del convenio colectivo en todas las materias reguladas en su estatuto específico.

Queda expresamente excluido el personal vinculado por una relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Vigencia y denuncia.*—La vigencia de este convenio colectivo será de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2019, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contuvieran expresamente una vigencia distinta.

El presente convenio colectivo será prorrogado tácitamente de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie por escrito a la otra parte con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la vigencia inicial o de la prórroga en curso.

Art. 4.º *Unidad de convenio.*—El presente convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, que se aplica con exclusión de cualquier otro, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su integridad.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o dejara sin efecto alguna materia recogida en este convenio colectivo, las partes se comprometen a volver a negociarlo para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones reguladas en este convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al convenio.

Art. 6.º *Designación de la comisión paritaria.*—Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente convenio colectivo, que estará integrada por seis miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del convenio colectivo. Los delegados sindicales podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde su solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación a que se refiere al artículo siguiente.

Art. 7.º *Adhesión y sometimiento a acuerdos interprofesionales.*—Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en cada momento en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 8.º *Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del sector del Metal.*—En la medida en que las normas de estructura de la negociación colectiva vigentes en cada mo-

mento lo permitan, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco de Comercio y del Acuerdo Estatal del sector del Metal a todos los efectos.

Art. 9.º *Desarrollo social sostenible*.—En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente convenio colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia de este, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 10.º *Principios generales de organización del trabajo*.—La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo, sin menoscabo de lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos disponibles, para lo cual es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

Art. 11.º *Sistema de clasificación profesional*.—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante grupos profesionales, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de tecnologías ni la asunción de nuevas funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca y grado de complejidad del puesto de trabajo desempeñado.

Art. 12.º *Grupos profesionales*.—Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, conteniendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado el trabajador.

Se definen cuatro grupos profesionales:

- Grupo Profesional I: Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de las más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido inte-

lectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma tarea funcional.

- Grupo Profesional II: Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.
- Grupo Profesional III: Se integran en este grupo profesional los puestos que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

- Grupo Profesional IV: Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Art. 13.º *Áreas funcionales*.—La organización del trabajo estará definida por las siguientes áreas funcionales:

- A. Área funcional de Ventas y Servicios Generales: Se incluye en esta área funcional el personal dedicado a las actividades de ventas de vehículos y servicios generales, tales como administración y gestión.
- B. Área funcional de Postventa: Se incluye en esta área funcional el personal integrado en las actividades de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, y sus recambios y accesorios.

Art. 14.º *Desarrollo profesional*.—1. Principios de desarrollo profesional. Los principios sobre los que se asienta el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la organización de la Empresa, serán los siguientes:

- Capacidad y potencial del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo de un grado de complejidad superior.
- Necesidades derivadas de la organización del trabajo o de un mejor aprovechamiento de las aptitudes del trabajador.

2. Procedimiento de desarrollo profesional. — La Dirección de la Empresa favorecerá y promoverá el desarrollo y la progresión profesionales de los/as trabajadores/as con ocasión de la cobertura de puestos vacantes, para lo que se estará al procedimiento de evolución profesional recogido en la Disposición Final Cuarta.

Art. 15.º *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional en el seno de cada grupo profesional, como elemento de adaptación interna, debe articularse de acuerdo con la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño del puesto de trabajo encomendado, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales obligatorias para desarrollar la actividad laboral, respetando en todo caso la dignidad profesional del trabajador.

En caso de que fuera necesario para el correcto desempeño del nuevo puesto, el trabajador recibirá una formación previa y acorde con las nuevas funciones.

Art. 16.º *Ingreso de personal*.—El ingreso de personal en la Empresa se realizará mediante las pruebas de selección que se consideren pertinentes en cada caso en función de los requerimientos profesionales del puesto de trabajo, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 17.º *Período de prueba.*—El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima, cualquiera que sea su grupo profesional, en función del Grupo Profesional en el que quede encuadrado:

- Grupo Profesional 1: 6 meses.
- Grupo Profesional 2: 2 meses.
- Grupo Profesional 3: 1 mes.
- Grupo Profesional 4: 15 días.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa.

El período de prueba quedará interrumpido en caso de suspensión del contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador.

Art. 18.º *Incapacidad permanente total.*—A los/as trabajadores/as que obtengan el reconocimiento oficial de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional les serán asignadas otras funciones distintas a las de su profesión habitual y compatibles con su estado, respetándose el nivel salarial de convenio, complemento individual y complemento personal que tuviera acreditados antes de reconocérsele dicha situación, con los incrementos salariales a los que tuviera derecho por convenio, acuerdo, u otro origen.

A los/as trabajadores/as que obtengan el reconocimiento oficial de incapacidad permanente total derivada de accidente no laboral o enfermedad común les podrán ser asignadas otras funciones distintas a las de su profesión habitual y compatibles con su estado, respetándose el nivel salarial de convenio, complemento individual y complemento personal que tuviera acreditados antes de reconocérsele dicha situación, con los incrementos salariales a los que tuviera derecho por convenio, acuerdo, u otro origen.

Art. 19.º *Contratación eventual.*—En virtud de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la duración máxima pactada para los contratos eventuales en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, o en aquellos otros convenios que vengán a regular en el futuro estas actividades.

Art. 20.º *Bajas voluntarias.*—El personal que cause baja voluntaria en la plantilla lo comunicará por escrito a la Empresa con una antelación de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación facultará a la Empresa a descontar de la liquidación salarial el importe proporcional al período de preaviso incumplido.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

Art. 21.º *Jornada de trabajo.*—1. La jornada de trabajo efectivo será de 1760 horas en cómputo global y anual.

2. Los horarios de trabajo se recogerán en el calendario laboral que será publicado en el tablón de anuncios a comienzos de cada año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos y por tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario.

El personal a tiempo completo con horario continuado tendrá derecho a un descanso de al menos quince minutos, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Este descanso se mantendrá en caso de realización de jornadas irregulares.

3. Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello, declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna, como prioridad frente a la flexibilidad externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido, y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 176 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos diarios y semana según la normativa vigente. Estas horas serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

En el supuesto de hacer uso de esta disponibilidad, la jornada diaria no podrá exceder de 9 horas, salvo acuerdo individual con el/la trabajador/a hasta un máximo de 10 horas diarias, y se comunicará al/la trabajador/a afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

La designación para realizar jornadas irregulares se efectuará de forma rotatoria y equitativa entre los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo equivalentes, tanto en cuanto a su número como en cuanto al momento de su realización. Se considerará como criterios preferentes para su realización, la voluntariedad por parte del trabajador y la ausencia de obligaciones familiares suficientemente acreditadas.

En el caso de hacer uso de esta disponibilidad, se comunicará al trabajador afectado al menos con cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

La compensación de las diferencias, en exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada anual de trabajo será exigible según lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 22.º *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los que lleven un año en la Empresa, equivalentes a 22 días laborables cualesquiera que sean el modo y período de su disfrute.

Aquellos que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutará un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

La fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as conocerán las fechas de disfrute de las vacaciones anuales con una antelación de al menos dos meses al comienzo del disfrute.

Art. 23.º *Vacaciones complementarias por antigüedad*.—A partir del día 1 de enero de 2017 los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable de vacaciones complementarias por antigüedad a los tres años de antigüedad en la Empresa. A estos efectos no se computarán los períodos de suspensión del contrato.

Art. 24.º *Permisos retribuidos*.—El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros, cuñados, yernos, nueras o abuelos políticos: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos carnales del trabajador o hermanos de los padres del cónyuge del trabajador: un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, suegros, hijos, nietos, yernos, nueras, hermanos, cuñados o abuelos del trabajador: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
7. En caso de matrimonio de padres, hijos, suegros, hermanos, cuñados o nietos: el día de la boda, si este fuera laborable.
8. Inscripción del trabajador como pareja de hecho en Registro Oficial: el día de la inscripción, si este fuera laborable.
9. En caso de paternidad: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento, adopción o acogimiento (posible reparto en seis medias jornadas).
10. Por nacimiento de nieto: el día del nacimiento si este fuera laborable.
11. Por asistencia a consulta médica general, cuando el horario de esta coincida con la jornada del/a trabajador/a, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar posteriormente la correspondiente justificación. En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las dieciséis horas por empleado/a y año.
Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas, debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista.
12. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

14. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as.

15. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.

En caso de acumulación, este permiso se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad en su caso y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción, el/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la Dirección, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

16. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

17. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

18. Por una duración de veinte horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del período de disfrute se acordará entre el trabajador y la Empresa.

En los supuestos 1, 2, 3, 4, 5, 8 y 9 del presente artículo, cuando se requiera un desplazamiento a tal efecto desde el domicilio habitual, se ampliará el permiso un día natural más o dos días en el supuesto de desplazamiento internacional.

Cuando, encontrándose en situación de permiso por los supuestos previstos en los números 4 y 5, sobreviniese el fallecimiento de los familiares indicados, finalizará el derecho a este permiso obtenido, iniciándose el establecido para el supuesto de fallecimiento.

Las referencias al cónyuge, efectuadas en este artículo en los números 1, 2, 3, 4, 5 y 7, se harán extensivas a la pareja de hecho del/de la trabajador/a, siempre que este/a acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el registro de uniones de hecho correspondiente y, de no existir, mediante documento oficial.

En todos los casos, el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar en la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

TÍTULO IV

Régimen retributivo

Art. 25.º *Salario de convenio.*—El salario de convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y su cuantía será la correspondiente al nivel salarial que tenga reconocido el trabajador, con arreglo a la siguiente escala:

NIVELES	IMPORTE
16	27.600
15	26.100
14	24.600
13	23.100
12	21.900
11	20.700
10	19.600
9	18.700
8	18.000
7	17.500
6	17.000
5	16.500
4	16.000
3	15.500
2	15.000
1	14.500

Art. 26.º *Evolución salarial.*—En orden a la evolución de un nivel salarial inferior a otro superior la dirección de la Empresa considerará, entre otros aspectos, la complejidad de las funciones desempeñadas, los conocimientos teóricos y la capacidad práctica, la calidad y cantidad del trabajo desempeñado, la disponibilidad en cuanto a la organización del trabajo, la participación en acciones formativas, la asistencia y puntualidad y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los incrementos derivados de la evolución a un Nivel salarial superior no serán compensables ni absorbibles por ningún otro concepto salarial que perciba el/la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que ostenten ininterrumpidamente un Nivel 1 durante dos años o un Nivel 2 durante tres años, evolucionarán salarialmente al Nivel inmediatamente superior, siempre que hayan obtenido una evaluación individual positiva, según el sistema de valoración vigente en la Empresa en cada momento.

Art. 27.º *Incremento salarial.*—Con efectos 1 de enero de 2016 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0 por 100 y el 1,5 por 100, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y el resto de valores de convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior sea mayor que el 1,5 por 100 y menor o igual al 3 por 100, se aplicará la revisión salarial sobre las tablas salariales y el resto de los valores del convenio, por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y el 1,5 por 100, sin que ello resulte en total un incremento superior al 1,5 por 100.
- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al 3 por 100, se aplicará un incremento del 1,5 por 100 sobre las tablas salariales y valores de convenio.

Con efectos de 1 de enero de los años 2017, 2018 y 2019 los incrementos salariales se efectuarán según se detalla a continuación y tomando como referencia para fijar los tramos de evolución del incremento, el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos de los últimos cinco años, computados hasta 31/12/2016:

- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0 por 100 y el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y el resto de valores del convenio del año anterior.
- En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el porcentaje medio de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados y el doble de dicho valor, se aplicará la revisión salarial por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y dicho valor medio de la prima de objetivos.
- Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al doble del porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, se aplicará un incremento igual al valor medio de la prima de objetivos.

Art. 28.º *Complementos de puesto de trabajo.*—La Empresa comunicará por escrito a los trabajadores beneficiarios la cuantía y las circunstancias que den lugar al percibo de un complemento de puesto de trabajo. Todos los complementos de puesto de trabajo se abonarán en tanto concurren las circunstancias que los motivaron.

Cuando el complemento de puesto de trabajo tenga carácter colectivo, se proporcionará la misma información a la representación legal de los trabajadores.

Art. 29.º *Incentivos.*—Para la revisión de los sistemas de incentivos de los diferentes departamentos se requiere informe emitido por la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente. En caso de discrepancia con la decisión empresarial adoptada, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación previsto en el artículo 7 de este convenio colectivo.

Los sistemas de primas e incentivos que se encuentren siempre en vigor se remitirán a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente, la cual procederá a levantar acta.

Art. 30.º *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Cuando se opte por compensar la realización de horas extraordinarias con descanso se compensarán a razón de una hora treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada.

La opción entre el descanso o la compensación económica por la realización de horas extraordinarias, corresponderá al/a trabajador/a.

Art. 31.º *Forma de pago.*—Los trabajadores recibirán su retribución mediante liquidación mensual en doce pagos en los últimos cinco días de cada mes, considerándose prorrateadas las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, a cuyo fin todo el personal facilitará a la Empresa los datos relativos a su cuenta en las entidades bancarias que el/la trabajador/a determine para este fin.

Igualmente, cualquier modificación en dichos datos deberá ser comunicada por el/la trabajador/a a la Empresa.

TÍTULO V

Beneficios sociales

Art. 32.º *Complemento de jubilación.*—La Empresa mantendrá el sistema de complemento por jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el reglamento que figura en el documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2016 se concretan en 197,41 euros anuales en concepto de complemento por jubilación y 148,50 euros anuales en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

El derecho al complemento por jubilación se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, continuará integrado en este sistema por el tiempo indispensable para ello.

Art. 33.º *Seguro de vida y accidentes.*—1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente mediante el seguro colectivo de vida y el seguro colectivo de accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

- Abono del capital asegurado en los casos de muerte o incapacidad permanente, cualquiera que sea su origen (accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común o profesional).

El capital asegurado será equivalente al salario anual de cada trabajador/a, entendiéndose por tal el salario de convenio, el complemento individual y complemento personal, así como los complementos variables, en su caso. Los complementos variables serán los alcanzados en el año natural anterior.

- Abono de un capital complementario de 38.970,41 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral). Esta cantidad se fija en un 80 por 100 para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente convenio.

2. Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes al personal que por necesidades del servicio haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 48.695,99 euros.

3. En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

En el supuesto de incapacidad permanente, las coberturas aseguradas se harán efectivas en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa como consecuencia del reconocimiento legal de tal situación.

Las coberturas de estos seguros alcanzan a la totalidad de la plantilla de la Empresa en situación de activo, entendiéndose también como tal, la situación de incapacidad temporal, hasta el máximo previsto en la legislación vigente.

Para ello, es imprescindible que los afectados, en el mes de enero de cada año, informen y justifiquen ante la Empresa sus circunstancias. En estos casos, los capitales mantendrán el importe correspondiente al salario anual indicado anteriormente de cada trabajador/a que tenían en el momento de finalizar la obligatoriedad de cotización de la Empresa a la Seguridad Social.

Art. 34.º *Complemento por incapacidad temporal.*—1. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los tres días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del 1.º al 3.º día se abonará: el 100 por 100 de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.
- A partir del 4.º día y hasta el período máximo de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución total fija del mes anterior a la baja, entendiéndose por tal los conceptos de salario convenio, complemento individual, complemento personal y complemento de puesto de trabajo, y en su caso, el promedio de los incentivos variables percibidos en los seis meses inmediatamente anteriores (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los 18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos de la Entidad Gestora competente de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes.

2. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas de la Mutua de Accidentes de Trabajo, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100 por 100 de la retribución total fija del mes anterior al de la baja, entendiéndose por tal los conceptos de salario convenio, complemento individual, complemento personal y complemento de puesto de trabajo, y en su caso, el promedio de incentivos variables percibidos en los seis meses inmediatamente anteriores (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

3. No obstante lo anterior, ante un informe negativo de los especialistas pertenecientes a la Entidad con la que la Empresa contrate la vigilancia de la salud o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

4. Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de estos, se procederá a la revisión de este artículo.

Art. 35.º *Prestaciones sociales*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Empresa abonará las siguientes prestaciones sociales:

- a) Premio por nupcialidad: los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán 206,42 euros.
- b) Premio por natalidad: los trabajadores percibirán 206,42 euros por el nacimiento de un hijo o adopción.
- c) Ayuda por familiar discapacitado: los trabajadores que tengan descendientes o ascendientes discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales de cualquier calificación que dependan de ellos percibirán 206,42 euros mensuales por cada uno de ellos.

En cada año de vigencia de este convenio colectivo estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje y condiciones que lo haga el salario de convenio.

Art. 36.º *Fondos sociales*.—Se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

- 1. Fondo de ayudas sociales: 5.370 euros.
- 2. Fondo de préstamos: 90.395 euros.

Para los años 2017, 2018 y 2019 estos importes se ajustarán, ya sea al alza o la baja, en proporción al número de trabajadores/as en alta a 1 de enero de cada año, y se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

La Comisión Paritaria de este convenio colectivo estará encargada de la elaboración y aprobación de un Reglamento general de funcionamiento de estos Fondos Sociales, así como de la actualización anual y distribución entre centros de trabajo de sus importes correspondientes.

TÍTULO VI

Código de conducta laboral

Art. 37.º *Criterios generales.*—Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as que supongan infracciones o incumplimientos de sus deberes laborales.

Los/as trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su trascendencia o intención, su graduación en leves, graves o muy graves.

En los casos de acoso y abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento vigente a tal efecto en la Empresa.

Art. 38.º *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la Empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 39.º *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos y de comunicación puestos a disposición de los/as trabajadores/as por la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.), infringiendo el protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Art. 40.º *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.
- i) La violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un

perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por 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, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. 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.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

Art. 41.º *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO VII

Disposiciones finales

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Centros de trabajo

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros y lugares de trabajo que se relacionan seguidamente:

DIRECCIÓN	LOCALIDAD	COMUNIDAD AUTÓNOMA
C/ Sebastián Elcano 13 y sucursales	Madrid	Madrid
C/ Puerto de Somport 8 y sucursales	Madrid	Madrid

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Igualdad en la Empresa

En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008, ambas partes ratifican su compromiso en continuar negociando medidas tendientes a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que se recogerán en el Plan de Igualdad de aplicación en la Empresa.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Utilización de los recursos informáticos y de comunicación

Los medios y recursos informáticos y de comunicación, propiedad de la Empresa, de que disponen los/as trabajadores/as para el correcto desempeño de su trabajo, se utilizarán de forma correcta, racional y responsable.

Si resultare que el/la trabajador/a incumple lo anterior, se consideraría falta laboral, sancionable en función de la gravedad del incumplimiento.

La Empresa realizará los controles precisos, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del/de la trabajador/a.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Procedimiento de evolución profesional

Con objeto de favorecer y promover la evolución y promoción profesional de los/as trabajadores/as de la Empresa, se seguirá el procedimiento que se expone seguidamente para la cobertura de puestos vacantes, con carácter previo a la contratación externa:

1. Cuando se constate la necesidad de cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará las condiciones requeridas para su cobertura en el tablón de anuncios o sistema análogo que alcance la mayor difusión entre el personal.

Quedan excluidos de este procedimiento de evolución profesional los puestos vacantes pertenecientes al Grupo Profesional I.

2. Podrán optar a la cobertura del puesto vacante los/as trabajadores/as que hayan desempeñado de forma ininterrumpida durante cuatro años un puesto de trabajo perteneciente al grupo profesional inmediatamente inferior al que se oferta y que hayan obtenido una evaluación individual positiva, según el sistema de valoración vigente en la Empresa en cada momento.

3. Los/as trabajadores que reúnan las condiciones en el apartado anterior podrán formalizar su candidatura por medio de su responsable jerárquico inmediato. Ningún responsable podrá negarse a tramitar una solicitud de evolución profesional.

4. La Dirección de la Empresa, por medio de su departamento de Recursos Humanos, podrá establecer las pruebas objetivas de conocimientos y aptitudes teórico-prácticas requeridas para el desempeño del puesto ofertado, así como las entrevistas, test y otras pruebas de selección que permitan conocer de forma adecuada las habilidades y competencias profesionales del candidato.

Las pruebas de selección no podrán implicar, en ningún caso, discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Los/as trabajadores/as que ya presten servicios en la Empresa tendrán preferencia, en igualdad de condiciones exigidas, para el puesto solicitado para cubrir las vacantes existentes.

6. La promoción de un/a trabajador/a a un grupo profesional superior implicará necesariamente la evolución a un nivel salarial superior.

7. Al amparo del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 11/2007, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el marco de las actuaciones previstas en el correspondiente plan de igualdad de la Empresa, se podrán adoptar medidas de acción positiva en favor de la evolución profesional de las trabajadoras en aquellos departamentos, puestos y/o funciones donde la presencia femenina se encuentre en situación patente de desigualdad.

8. La Dirección de la Empresa contestará razonadamente a las candidaturas presentadas en sentido positivo o negativo antes de la cobertura efectiva de la vacante.

9. En las reuniones periódicas con los representantes legales de los/as trabajadores/as, la Dirección de la Empresa informará sobre la cobertura definitiva de los puestos vacantes a los que hayan optado trabajadores/as de la Empresa.

10. El/la trabajador/a promovido/a podrá retornar al desempeño de funciones de su grupo profesional de origen dentro de los períodos de prueba indicados para el personal de nuevo ingreso, en el caso de que, a juicio del propio/a trabajador/a o de la Empresa, no se produjera una adecuada adaptación a las funciones propias del grupo profesional superior promovido.

(03/5.537/17)

