

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa RCI Banque, S. A., Sucursal en España (Código número 28014922012009).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa RCI Banque, S. A., Sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de octubre de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de marzo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre la representación legal de la empresa RCI BANQUE, S.A., SUCURSAL EN ESPAÑA y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

**Art. 1: Ámbito funcional y personal de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Exclusiones:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Directores gerentes, o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiese pactado con la Empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar puestos de confianza (mandos superiores), que, a propuesta de la Empresa, acepte voluntariamente y expresamente su deseo de quedar excluido del presente Convenio.

**Art. 2: Ámbito Territorial**

El presente Convenio afectará al centro de trabajo ubicado en la Comunidad de Madrid situado en Alcobendas, Avenida de Europa, edificio A.

**Art. 3: Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al art. 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

**Art. 4: Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas**

1.- Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2.- Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

**Art. 5: Vinculación a la totalidad**

Las condiciones resultantes del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobará o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere, expresamente.

#### **Art. 6: Coordinación normativa**

En lo no previsto en el articulado del presente Convenio será de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Laborales y Reglamentarias que resulten de aplicación.

#### **Art. 7: Articulación de la negociación colectiva**

1.- En desarrollo de los artículos 83 y 84 del TRET, se establecen a continuación los criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en la empresa, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos.

2.- A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias contenidas en el presente Convenio tienen carácter de norma de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación.

3.- En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

#### **Art. 8: Administración del Convenio**

En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente Convenio, las partes consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la Comisión Mixta Paritaria regulada en el capítulo XIII, artículo 61, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del Convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

### **Capítulo II.- Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia**

#### **Art. 9: Organización del trabajo**

1.- La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

#### **Art. 10: Productividad, calidad y eficiencia**

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

- a) Objetivos a alcanzar:
  - Elevar la rentabilidad de la Empresa y la calidad en la prestación de servicios.
  - Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones generales que se marquen.
- b) Principales factores que inciden sobre la productividad:
  - La política de inversiones.
  - La racionalización de la organización productiva.

- La formación permanente.
  - La programación empresarial de la producción y la productividad.
  - El clima y la situación de las relaciones laborales.
  - Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
  - La política salarial.
  - La calificación y adaptación de la mano de obra.
  - El absentismo.
- c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:
- Colaboración en los asuntos relacionados con la productividad.
  - Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
  - Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel de índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
  - Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
- d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:
- Información previa a los representantes legales de los trabajadores, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.
  - Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
  - Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.

### Capítulo III.- Clasificación profesional

#### Art. 11: Grupos y niveles profesionales

Grupo Profesional: Licenciados/as.

Grupo Profesional 1: Técnico/a Administrativo/a Senior.

Grupo Profesional 2: Técnico/a Administrativo/a.

Grupo Profesional 3: Gestor/a Administrativo/a Senior.

Grupo Profesional 4: Gestor/a Administrativo/a.

Grupo Profesional 5: Administrativo/a.

Grupo Profesional 6: Administrativo/a Junior.

A cada Grupo profesional le corresponderán los niveles retributivos previstos en el artículo 18 del Convenio Colectivo, en función de la especialidad, nivel de responsabilidad y competencia profesional.

Los siguientes factores, conjuntamente ponderados, determinarán la inclusión de los trabajadores en un determinado Grupo Profesional:

- a) Conocimientos
- b) Iniciativa/Autonomía
- c) Responsabilidad
- d) Complejidad
- e) Titulaciones

#### Art. 12: Ingreso y periodo de prueba

Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores: la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal técnico y dos meses para el resto del personal.

La empresa comunicará en el tablón de anuncios el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

**Art. 13: Ascensos y promociones**

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el art. 24. 1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos y antigüedad del trabajador.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no-discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.
3. Grupo profesional 1 y Licenciados.- De libre designación por la Empresa.  
Grupo profesional 2.- De libre designación por la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para desempeñar el puesto a cubrir.

Para el resto de grupos profesionales, las plazas serán cubiertas mediante una prueba de aptitud entre todos los empleados de la empresa que reúnan las condiciones requeridas según el perfil del puesto. En el caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la empresa podrá proveer la vacante con el personal de libre contratación.

**4. Prueba de aptitud**

Será la que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

La empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

Los Tribunales Calificadores para los concursos-oposiciones, conocerán el contenido del examen, seguirán su desarrollo, y estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Presidente (nombrado por la Empresa).
- Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).
- Dos Vocales (designados uno por la Empresa y otro por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

**Art. 14: Plantilla**

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el convenio establece, las mismas no deben suponer para la empresa la obligación de incorporar en su organización cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el convenio se regulen.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas, sea cual sea el número de trabajadores afectados.

**Capítulo IV.- Formación profesional****Art. 15: Principios generales**

1.-Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la Formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos siguientes:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de la empresa.

2.-La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las calificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3.-Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la Empresa y facilitando su acceso a unas mejores calificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de calificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

#### **Art. 16: Comisión Paritaria de Formación**

1.-Se creará una comisión paritaria de formación, y cuyos miembros serán los componentes de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento del Convenio, para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de dicho Convenio, tendrá como funciones:

- a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en la empresa.
- b) Proponer y en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en el centro de formación de la empresa, o en otros que puedan constituirse. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación a la empresa.
- c) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la Comisión Paritaria, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.

#### **Art. 17: Acción formativa en la Empresa**

1.-Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la Empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplimentar lo previsto en el art. 64.5.e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de Empresa, se contemplarán los siguientes extremos.

- \*Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- \*Criterios de selección y colectivo afectado.
- \*Calendario de ejecución.
- \*Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- \*Coste estimado de las acciones formativas.

2.-En los supuestos de acciones formativas para la que la Empresa solicite financiación con cargo en lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en el artículo 8 y concordantes del Acuerdo Sectorial sobre la materia.

3.-En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de los Trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

## Capítulo V.- Retribuciones

### Art. 18: Tablas salariales

Las tablas salariales en vigor a 1 de enero de 2023 son las siguientes:

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL | IMPORTE ANUAL |
|-------------------|-------|---------------|
| Ldo.              | Único | 33.500,72     |
| 1                 | 6     | 64.792,34     |
|                   | 5     | 62.929,01     |
|                   | 4     | 61.065,70     |
|                   | 3     | 59.202,36     |
|                   | 2     | 57.085,53     |
|                   | 1     | 54.968,67     |
| 2                 | 5     | 52.851,84     |
|                   | 4     | 50.734,98     |
|                   | 3     | 48.618,14     |
|                   | 2     | 46.488,60     |
|                   | 1     | 44.359,09     |
| 3                 | 5     | 42.229,56     |
|                   | 4     | 40.100,06     |
|                   | 3     | 37.970,55     |
|                   | 2     | 36.221,09     |
|                   | 1     | 34.471,62     |
| 4                 | 5     | 32.722,15     |
|                   | 4     | 30.972,72     |
|                   | 3     | 29.223,27     |
|                   | 2     | 28.074,56     |
|                   | 1     | 26.925,80     |
| 5                 | 5     | 25.777,07     |
|                   | 4     | 24.628,41     |
|                   | 3     | 23.479,64     |
|                   | 2     | 22.496,52     |
|                   | 1     | 21.513,42     |
| 6                 | 5     | 20.530,28     |
|                   | 4     | 19.547,11     |
|                   | 3     | 18.564,02     |
|                   | 2     | 17.580,87     |
|                   | 1     | 16.597,78     |

Los importes incluidos en las tablas salariales para el año 2023 suponen un incremento salarial en un 5% respecto de las vigentes en el año 2022, este incremento se realizará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 en la nómina del mes de noviembre de 2023.

Asimismo, se acuerda para el año 2023 el abono de pago único de carácter extraordinario y no consolidable por importe equivalente al 0,5% de las tablas salariales actualizadas con el incremento pactado para 2023, que se abonará en la nómina del mes de diciembre de 2023.

Adicionalmente, para el año 2023, condicionado al cumplimiento del objetivo de la MOP previsto en el presupuesto a 31 de diciembre de 2023 se acuerda una prima lineal de carácter extraordinario y no consolidable por importe de 400 euros brutos. En el supuesto de que se alcanzaran los objetivos previstos, el abono de la prima lineal se realizará en la nómina del mes de enero de 2024.

Para el año 2024, se pacta un incremento salarial del 3%, dicho incremento se revisará en un 0,5% con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024 en el supuesto de que el IPC del año 2024 fuera igual o superior al 4%.

Adicionalmente, para el año 2024, condicionado al cumplimiento del objetivo de la MOP previsto en el presupuesto a 31 de diciembre de 2024 se acuerda una prima lineal de carácter extraordinario y no consolidable por importe de 400 euros brutos. En caso del cumplimiento del objetivo previsto, el abono de la prima lineal se realizará en la nómina del mes de enero de 2025.

#### Art. 19: Plus de transporte

Se abonará un plus transporte por importe de 7,27 euros diarios durante el año 2023.

En 2024 el referido importe se incrementará un 3% y se revisará en un 0,5% en el supuesto de que el IPC a cierre del año 2024 fuera igual o superior al 4%.

Dicho plus dejara de percibirse por el trabajador los días no laborables, los de vacaciones, y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

#### Art. 20: Plus de ayuda comida

Se establece para todo el personal de la Sociedad una ayuda de comida por importe de 8,93 euros diarios durante el año 2023.

En 2024, el referido importe se incrementará un 3% respecto del vigente en el año 2023 y se revisará en un 0,5% en el supuesto de que el IPC a cierre del año 2024 fuera igual o superior al 4%.

Dicho plus se percibirá durante todos los días de asistencia al trabajo. Se dejará de percibir, con carácter general, los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no y el personal contratado antes del 25 de abril de 2002 lo dejará de percibir asimismo en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos.

El personal de las oficinas Centrales de la Sociedad podrá utilizar el comedor social de RESA, siempre y cuando dicha entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto, la empresa facilitara un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

#### Art. 21: Plus de insularidad

El personal afecto a las delegaciones de la sociedad en las provincias insulares percibirá por ese concepto un plus de insularidad cifrado en el 25% sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

El personal de nueva contratación en dichas delegaciones y residente en las mismas, que ingrese a partir del 01/01/92, no tendrá derecho al citado plus.

#### Art. 22: Quebranto de moneda

Los cajeros/as y los que habitualmente por razón de sus funciones manejen dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 72,12 euros mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se le hubiere confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor, a cuyos efectos las posibles faltas se descontarán del plus mes a mes hasta su totalidad.

#### Art. 23: Antigüedad

Todos los empleados, sin excepción de categorías disfrutaran, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, según la siguiente tabla de valores expresada en euros:

|            |            |
|------------|------------|
| 1º TRIENIO | 249,69 €   |
| 2º TRIENIO | 499,38 €   |
| 3º TRIENIO | 912,64 €   |
| 4º TRIENIO | 1.489,56 € |
| 5º TRIENIO | 2.230,01 € |
| 6º TRIENIO | 2.526,07 € |
| 7º TRIENIO | 3.093,81 € |
| 8º TRIENIO | 3.399,78 € |
| 9º TRIENIO | 3.910,85 € |

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1º de Enero del año en que se cumpla el mismo y hasta un máximo de 9.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las dos pagas señaladas en el artículo 24.

Estos importes han sido incrementados en un 5% respecto de los vigentes en el año 2022.

Para el año 2024, se acuerda un incremento de un 3% y se revisará en un 0,5% en el supuesto de que el IPC del año 2024 fuera igual o superior al 4%.

#### **Art. 24: Pagas extraordinarias**

Dado que los salarios señalados en las tablas salariales se han fijado para el periodo anual estos se repartirán además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 15 de junio: una paga completa
- 15 de diciembre: una paga completa

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este convenio entre catorce.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente convenio estarán sujetas a cotización por seguros sociales, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

#### **Art. 25: Ayuda escolar**

Se establece un plus de ayuda escolar por hijo hasta los 23 años inclusive de 200 euros al año a percibir en el mes de septiembre.

No se tendrá derecho a percibir este plus cuando el hijo cumpla 24 años dentro del año natural.

En el caso de hijos minusválidos con grado de minusvalía igual o superior al 33%, la cantidad señalada se incrementará hasta 1.200 euros al año.

#### **Art. 26: Ayuda de estudios**

La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará la siguiente ayuda de estudios, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo:

- El 80% de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes vinculados a la citada ayuda, a favor de aquellos empleados que tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años o el 50% de los referidos gastos a favor de aquellos empleados que tengan una antigüedad en la empresa de tres años o inferior.

No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador que perciba esta ayuda deberá permanecer en la empresa durante dos años desde el inicio de la formación. En el caso de que el trabajador causara baja en la empresa con anterioridad al referido periodo de dos años deberá reintegrar a la misma el 70% del coste de la formación si su baja se produjera durante los doce primeros meses y el 50% del citado coste si su baja se produjera con posterioridad a los doce meses hasta los dos años.

El importe de esta ayuda no podrá superar la cantidad de 1.836,16 euros por empleado. Esta ayuda se destinará a la realización de cursos comprendidos en el ámbito profesional de la empresa: económico-financiero, marketing, comercial, administrativo, contable, fiscal, jurídico, idiomas, informática, etc. Este límite no se aplicará a las ayudas destinadas a estudios que se realicen en Universidades Públicas tendentes a la obtención de un título universitario de carácter oficial o en centros públicos destinados a la obtención de un título de grado medio o superior, incluyendo la Formación Profesional.

Se exceptuarán de esta ayuda los estudios de MASTER.

El derecho a esta ayuda se perderá si no se aprobase más del 50% de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Aquellos trabajadores que a 25 de Junio de 2003 vinieran disfrutando de una ayuda de estudios del 80% de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza e importe de los libros de texto correspondientes, al amparo del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2002, continuarán disfrutando de dicha ayuda y podrán acceder de nuevo a la misma en idéntico porcentaje en los cursos que resten hasta la finalización de los estudios que dieron origen a la ayuda, no resultando de aplicación, en su caso, el porcentaje del 50% señalado en el presente artículo en función de la antigüedad en la empresa, ni el límite anual previsto.

#### **Art. 27: Anticipos y préstamos**

Los trabajadores por necesidades propias y previa justificación de las mismas tendrán derecho a un anticipo de:

- hasta dos mensualidades, si se ostenta al menos una antigüedad de un año de prestación de servicios en la empresa
- hasta cuatro mensualidades, si se ostenta al menos una antigüedad de dos años de prestación de servicios en la empresa
- hasta seis mensualidades, si se ostenta al menos una antigüedad de tres años de prestación de servicios en la empresa

Excepcionalmente, se podrá tener derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades sin consideración de los años de prestación de servicios en la empresa, si el trabajador presenta en garantía un aval que la empresa considere suficiente.

Dicho anticipo será reintegrado a la empresa en importes iguales y en cuarenta y ocho meses.

Igualmente, por necesidades de adquisición de vivienda, mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la empresa, se otorgará un préstamo con las siguientes condiciones:

Importe de 25.000 euros, reembolsables en un plazo de cinco años en amortizaciones deducidas del recibo de salario. Para los préstamos que se soliciten a partir del 1 de enero de 2024 el plazo para el reembolso será de setenta y dos meses.

El interés será calculado fijándose en el EURIBOR a un año que resulte de la media de cinco años del mes anterior a la solicitud del préstamo menos 1 PUNTO durante toda la vigencia del préstamo.

Para la amortización de este préstamo se establece un periodo de carencia de seis meses.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente compatibles para una misma persona, en los siguientes supuestos:

- Gastos médicos de todo tipo, ocasionados al propio empleado o personas que vivan en su propio domicilio a sus expensas.
- Gastos de todo tipo derivados de la vivienda.
- Gastos ocasionados por situaciones familiares excepcionales (bodas, nacimientos, comuniones, convivencia, fallecimientos, divorcios, separaciones, anulaciones, etc.)
- Gastos ocasionados por actuaciones que precisan asistencia o asesoramiento profesional especializado (letrados, asesores fiscales, etc.)
- Gastos ocasionados por situaciones de emergencia al propio empleado o a personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas, que puedan ocasionar perjuicio (embargos, multas, juicios, etc.).
- Gastos ocasionados por la adquisición de materiales y/o equipos necesarios para la realización de las actividades socioculturales y/o deportivas del empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas.

El tiempo de amortización del punto anterior será de doce mensualidades.

Existirá la posibilidad de amortizar el préstamo anticipadamente.

Respecto a los trabajadores interinos o eventuales, estos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo periodo.

#### Art. 28: Dietas

A partir de la fecha de la firma de este convenio, los trabajadores, que por necesidades del servicio y por orden de la Dirección, tenga que efectuar desplazamientos se le abonarán unas dietas que por día completo serán de 39,01 euros más gastos de hotel.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

|          |                                                        |
|----------|--------------------------------------------------------|
| COMIDA   | 20,00 euros,-                                          |
| CENA     | 20,00 euros,-                                          |
| DESAYUNO | 3,01 euros,-                                           |
| HOTEL    | según factura autorizada anteriormente por la empresa. |

Cuando en los viajes con derecho a dietas o en grandes desplazamientos los trabajadores utilicen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la dirección, se les abonará la cantidad de:

0,35 euros si el vehículo es propio

0,08 euros si el vehículo es de servicio

Todo ello por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

#### Art. 29: Financiación especial de vehículos para empleados

La empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca RENAULT y NISSAN o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de Filiales o Concesionarios RENAULT/NISSAN consistente en la aplicación de una tasa del EURIBOR con revisión anual +2.5% con un tope del 7.5% sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

Del parque de vehículos de la sociedad, correspondiente a la media del número de vehículos existentes el día 1 de enero del año precedente y el 1 de enero del año en curso, se destinará anualmente a la venta para los empleados, con un precio de adquisición del 20% de reducción sobre las tablas de EUROTAX, el número resultante de la siguiente tabla:

| PARQUE DE VEHÍCULOS DE SERVICIO | Nº DE VEHÍCULOS A SORTEAR |
|---------------------------------|---------------------------|
| 111-120                         | 17                        |
| 101-110                         | 15                        |
| 91-100                          | 14                        |
| 81-90                           | 12                        |
| 71-80                           | 11                        |
| 61-70                           | 10                        |
| 51-60                           | 8                         |
| 41-50                           | 7                         |
| 31-40                           | 5                         |
| 21-30                           | 4                         |

Preferiblemente, los vehículos objeto de sorteo reunirán las siguientes características:

- Tendrán una antigüedad media entre 9 y 12 meses.
- Tendrán un kilometraje igual o inferior a 40.000 Kilómetros.
- Serán representativos de toda la flota.

Los vehículos se intentarán entregar totalmente reparados. En caso de no ser posible, los vehículos que presenten daños en su carrocería serán entregados con los partes de seguro tramitados. Subsidiariamente, por causas justificadas que impidan la entrega del vehículo con los partes de seguro tramitados, será descontado del precio el importe de la reparación que determine el perito. En el supuesto de que el coste de la reparación no fuera asumido íntegramente por la compañía aseguradora, la empresa se responsabilizará de la diferencia entre el coste de reparación peritado y el coste asumido por la compañía de seguros.

Los empleados agraciados en el sorteo de uno de estos vehículos no podrán participar en los sorteos que se realicen durante ese año y el siguiente.

#### **Art. 30: Retribución variable**

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, excluido por tanto el personal mando, tendrá derecho a percibir, siempre que se alcance alguno de los porcentajes de Tasa de Intervención señalados a continuación, una retribución variable de carácter no consolidable consistente en una prima que en el año 2023 se establece en uno de los siguientes importes:

- 470, 54 euros si se alcanza el porcentaje de Tasa de Intervención que la empresa establezca anualmente para sus mandos sobre ventas VN (RENAULT+NISSAN), o
- 631,51 euros si se supera el porcentaje de Tasa de Intervención que la empresa establezca anualmente para sus mandos sobre las ventas VN (RENAULT+NISSAN).

Los importes señalados anteriormente se actualizarán anualmente conforme al IPC real de cada año.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores a principios de año la Tasa de Intervención que dará lugar a esta retribución. Asimismo, se comunicará cualquier reprevisión que pudiera tener lugar en el momento en que se conozca.

Únicamente devengarán esta retribución variable aquellos trabajadores que permanezcan en la empresa a 31 de diciembre de cada año. Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo de un año tendrán derecho a percibir esta cantidad en términos proporcionales a su período de incorporación.

### **Capítulo VI.- tiempo de trabajo**

#### **Art. 31: Jornada Laboral y su distribución horaria**

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.735 horas de trabajo efectivo.

Asimismo, siempre y cuando los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero sean laborables, la referida jornada se reducirá 8 horas, que se aplicarán a razón de 4 horas diarias en dos de los tres días referidos, en horario de mañana respecto a los días 24 y 31 de diciembre, y en horario de tarde respecto al día 5 de enero. Los dos días de los tres citados en que se aplicará dicha reducción horaria se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador atendiendo a las necesidades del servicio.

1.1. El número de 1.735 horas podrá ser exigido por la Empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

1.2. La jornada de trabajo será la siguiente:

1.2.1. Con carácter general

El número de horas anuales de trabajo efectivo será 1.735 que se distribuirán del siguiente modo:

1.2.1.1) Para el personal contratado a partir del 25 de abril de 2002:

Jornada anual: Durante todo el año el trabajo se desarrollará en jornadas partidas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

1.2.1.2) Para el personal contratado antes del 25 de abril de 2002:

A) Jornada de invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) Jornada de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

#### 1.2.2. Jornada operadores de sistema del Departamento de Explotación

Se acuerda establecer para los operadores de sistemas del Departamento de Explotación de la Dirección de Proyectos un régimen de trabajo en turno abierto en base a las condiciones siguientes:

Turnos: dos relevos diarios de 8 horas, respetando el total de horas pactado en Convenio, con los descansos establecidos para el régimen de turnos.

Compensación económica: las personas afectadas (operadores de sistemas), percibirán en nómina un plus bruto anual de 2585,61 euros.

#### 1.2.3. Jornada y Horario trabajadores del área de recobro industrial del Departamento de Impagados

El personal que preste servicios en el área de recobro industrial del departamento de Impagados realizará una jornada partida a tiempo completo de lunes a viernes durante todo el año en horario de trabajo de 9 a 18 horas.

Durante todo el año se dispondrá de 1,5 horas para comida, no computable a efectos de trabajo efectivo.

Asimismo, durante todo el año se dispondrá de 20 minutos de descanso no computables como tiempo de trabajo efectivo, 10 minutos de los cuales se disfrutarán por la mañana y los otros 10 minutos se disfrutarán por la tarde

#### 1.2.4. Calendario y horario

Cada año, la Dirección de la Empresa una vez conocido el calendario oficial de fiestas de la Comunidad de Madrid, confeccionará los calendarios laborales y horario del Centro de Trabajo, de acuerdo con la representación de los Trabajadores, en el término de 15 días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el "Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid" y con sujeción a las siguientes bases:

1.2.4.1.) Para el personal contratado a partir del 25 de abril de 2002 referido en el apartado 1.2.1.1), el horario de Trabajo queda establecido de la siguiente forma, con las salvedades previstas en el apartado 1.2.5:

a) Durante todo el año la jornada de trabajo comenzará a las 9 horas y finalizará a las 19:00 horas, sin perjuicio de la posibilidad de ajustar el horario de finalización de la jornada al calendario que anualmente se establezca. No obstante, en aquellas áreas en las que las necesidades del servicio lo permitan, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca entre las 9:00 y las 9:30 horas. Por lo tanto, la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa.

b) Periodos de descanso: Durante todo el año, el tiempo de comida, no computable a efectos de trabajo efectivo, se disfrutará entre las 13 y 16 horas.

c) Asimismo, durante todo el año se dispondrá de 15 minutos de descanso diario que se disfrutarán entre las 10:30 y las 11:30 horas.

1.2.4.2.) Para el personal contratado con anterioridad al 25 de abril de 2002 referido en el apartado 1.2.1.2), el horario de Trabajo queda establecido de la siguiente forma, con las salvedades previstas en el apartado 1.2.5:

a) Horario de verano: Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, (ambos inclusive), el horario de trabajo será de 8:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes. No obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca entre las 8:00 y las 9:30 horas. Por lo tanto, la hora de salida de cada Trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente, en base al calendario laboral previamente consensuado.

b) Horario de Invierno: Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, (ambos inclusive), la jornada de trabajo comenzará a las 8:30 horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el apartado de Jornada Laboral. No obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las 8,30 horas y las 9:30 horas. Por lo tanto, la hora de salida de cada Trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente, en base al calendario laboral previamente consensuado

c) Períodos de descanso: Durante el período de invierno comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, (ambos inclusive) se dispone de 90 minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo. Los turnos de comida se disfrutarán entre las 13 y 15 horas.

d) Asimismo, durante todo el año se dispondrá de 15 minutos de descanso que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las 10 horas a las 10,15 horas. Durante el horario de invierno, el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

e) No obstante se establece un turno especial durante el período de verano, 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo este turno de lunes a viernes:

ENTRADA: 9:30 H.

TIEMPO COMIDA: 90 MINUTOS

HORA SALIDA: 19:00 H.

Para este turno especial se garantiza una presencia mínima del 35% del personal convenio adscrito al centro de trabajo. Será potestad de la Sociedad determinar aquellas direcciones o departamentos en los que no sea preciso alcanzar dichos mínimos.

El exceso sobre estos límites tendrá carácter voluntario para el personal convenio.

Si de la aplicación de este turno especial se generase un exceso de jornada, éste será compensado con descansos complementarios.

El cumplimiento de este turno especial durante los meses indicados dará lugar a percibir un plus mensual de 615,44 euros brutos. En caso de que el tiempo de realización sea inferior al mes, se percibirá a prorratea sobre los días en que realmente se realice.

Igualmente, durante la realización de este turno, se percibirá un plus de ayuda comida establecido en el artículo 20.

#### 1.2.5) Horario de los viernes

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada partida, prestarán sus servicios de manera rotatoria los viernes alternos en jornada continua de 6 horas, que se iniciará según el horario previsto en el Convenio Colectivo para cada trabajador en función de su fecha de antigüedad en la empresa.

Como consecuencia de las necesidades del servicio, este régimen no resultará de aplicación a los trabajadores adscritos a las plataformas de la cadena de recobro (industrializado, personalizado y empresas) en la que se realizan gestiones de recobro y de impagados, las cuales se prestan con mayor intensidad y eficacia durante los viernes por la tarde, momento en el que resulta más fácil contactar con un mayor número de clientes. Asimismo, este régimen no resultará aplicable a los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada continua.

Los trabajadores compensarán las horas trabajadas de menos los viernes alternos del siguiente modo:

- i) El 50% se compensará con cargo a 6 minutos diarios que se reducen de su horario de comida.
- ii) El 50% se compensará, por parte de los trabajadores contratados con anterioridad al día 25 de abril de 2002, con cargo a dos de los días de libranza por ajuste de calendario a los que tienen derecho y por parte de los trabajadores contratados con posterioridad a dicha fecha, con cargo a tres de los referidos días de libranza por ajuste de calendario.

**Art. 32: Horas Extraordinarias**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2.- Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3.- La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario Real} + \text{Antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

Las horas extraordinarias se registrarán día a día en las fichas de control de horario y estarán a disposición de los representantes del personal siempre que lo soliciten.

4. Naturaleza de las horas extraordinarias:

a) Criterios: horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Trabajo nocturno. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

5.- La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa, a los delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6.- La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

**Art. 33: Vacaciones**

1.- El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 25 días laborables en concepto de vacaciones anuales, teniendo en cuenta que los sábados no tienen la consideración de día laborable.

2.- Las vacaciones se podrán fraccionar en más de un periodo previo acuerdo con la Empresa.

3.- En ningún caso la distribución del periodo de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1.735 horas de trabajo efectivo.

4.- El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 1º de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La distribución de las vacaciones se efectuará por Departamentos y se disfrutarán, previo acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, atendiendo las necesidades del servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior, y dentro de la misma, al Trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos.

5.- La Empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio y previa justificación suficiente del cambio.

6.- Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrán en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

7.- Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 6 anterior.

8.- Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad. En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada 4 años de trabajo, hasta un máximo de cinco días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computarán como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas.

Las horas correspondientes a estas vacaciones complementarias se computarán como trabajadas a efectos del número real de horas al año establecido en el artículo 31.

El periodo de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición, a estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la Empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

El Trabajador no perderá el derecho al disfrute de la vacación complementaria dentro del año natural por causa de cargas efectivas de trabajo.

9.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Art.34: Permisos**

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado: 15 días naturales.

b) De conformidad con la redacción vigente del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cinco días por 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 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. Este permiso se ajustará a la normativa vigente en cada momento. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días laborables. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. En estos mismos supuestos y de acuerdo con la Empresa, el trabajador podrá solicitar como máximo un permiso de tres meses sin sueldo. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida se aplicará lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual, con la debida justificación.

d) 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 que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial.

g) Por el tiempo necesario cuando el trabajador dentro de su jornada laboral precise acompañar al médico a familiares de primer grado, debiendo acreditarse el tiempo de ausencia con el correspondiente justificante.

2.-Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años durante los años 2023 y 2024 o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Con efectos desde el día 30 de abril de 2009, los trabajadores que disfruten una reducción de jornada, que presten sus servicios en régimen de jornada partida, tendrán derecho a reducir su horario de comida en la misma proporción que la reducción de jornada que disfruten.

4.- El trabajador, previo aviso y con autorización de la Empresa y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

## Capítulo VII.- Excedencias y otros supuestos

### Art. 35: Excedencias

1.-Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un periodo de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2.-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3.-La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4.-Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5.-El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubieran o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6.-En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias apreciadas por la empresa:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional actual o a desempeñar en la Empresa, así como su proyección profesional en la misma.

No podrá disfrutar de esta excedencia simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7.-Para la obtención de cualquier clase de excedencia, a excepción de la excedencia por cuidado de hijos o familiares prevista en el apartado 4 de este artículo, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

8.-La empresa en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores facilitará información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el periodo de las mismas.

#### **Art. 36: Otros supuestos**

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, y ésta sea firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo IX sobre ordenación jurídica de Faltas y Sanciones.

### **Capítulo VIII.- Previsión social**

#### **Art. 37: Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad**

La Empresa abonará a sus trabajadores cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses. Este complemento formará parte del salario a todos los efectos.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Se considera ausencia justificada la asistencia a consultas médicas privadas para la realización de pruebas analíticas en general de las cuales se deberá entregar justificante en el Departamento de Personal.

#### **Art. 38: Seguro médico y de Vida**

La empresa concertará un seguro médico con cobertura sanitaria y dental a favor de los empleados en activo.

La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por el siguiente capital para todas las categorías: 18.000 euros. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (36.000 euros), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo, y del triple del capital (54.000 euros) por accidente de circulación.

Las garantías cubiertas por la póliza suscrita con la Compañía de Seguros son las siguientes:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Fallecimiento por accidente.
- Fallecimiento por accidente de circulación.
- Incapacidad permanente total y absoluta.
- Incapacidad profesional.
- Invalidez permanente absoluta.
- Invalidez por accidente.
- Invalidez profesional por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad o invalidez antes señaladas, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Este artículo con los capitales y coberturas que establece entrará en vigor y producirá efecto a partir del día 1 de enero de 1998, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

**Art. 39: Cobertura de accidentes de trabajo**

La representación legal de los trabajadores, en la empresa afectada por el presente convenio, deberá ser previamente informada por la Dirección de la empresa, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidentes de trabajo, y en la enfermedad profesional o común, en su caso, del personal a su servicio, en la entidad gestora del Régimen General de la Seguridad Social o asociándose a una Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social según el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley de Régimen General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre.

**Art. 40: Revisión médica**

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del Servicio médico que se mantiene mancomunadamente entre RESA y sus filiales.

La vigilancia periódica del estado de salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

**Capítulo IX.- Ordenación jurídica de faltas y sanciones****Art. 41: Definición y principios generales**

1.-Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras formas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2.-Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3.-Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

-Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (Art. 58 E.T.)

Principio "Non bis in ídem": Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (Art. 25.1 Constitución Española), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

-Principio de igualdad de trato y no discriminación (Art. 14 Constitución Española y 17 E.T.).

- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

-Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de Organización Internacional de Trabajo.

-Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

**Art. 42: Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o transcendencia en leve, grave o muy grave.

1.-Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de 24 horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2.-Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el art. 43 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como consecuencia de la misma se ocasionará perjuicio de alguna consideración para la empresa.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la transcendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3.-Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la Empresa.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.

n) La reincidencia en la omisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

#### **Art.43: Retrasos**

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de Faltas y Sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1.-En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2.-Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

#### **Art.44: Procedimiento sancionador**

1.-Régimen Jurídico.

1.1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente “enterado”, pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación en la Empresa.

1.4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la Empresa.

1.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa.

1.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales si le consta formalmente a la Empresa su afiliación sindical.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, haciendo constar la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Reguladora de la Jurisdicción Social (Artículos 114 y siguientes).

#### **Art.45: Prescripción**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días del mes siguiente a la fecha de su comisión; para las faltas graves a los 20 días del mes siguiente a la fecha de su comisión, y para las muy graves a los 60 días de la fecha de su comisión.

#### **Art. 46: Sanciones.**

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

##### **A. Por faltas leves:**

- amonestación verbal
- amonestación por escrito
- suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

##### **B. Por faltas graves:**

- amonestación por escrito
- suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

##### **C. Por faltas muy graves:**

- suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
- despido disciplinario.

#### **Art. 47: Cancelación**

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 2 meses, las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, una vez cumplidos los plazos de prescripción de las faltas, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes, siendo su concesión facultativa de la Empresa.

**Capítulo X.- Seguridad y salud en el trabajo****Art. 48: Disposición General**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

**Art. 49: Vigilancia de la salud**

La Empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 50: Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

**Art. 51: Formación**

1.-Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la Empresa como complemento de la calificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de Empresa.

2.-En el seno del Comité de Prevención de Riesgos Laborales se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

**Art. 52: Protección de la maternidad**

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopadoras, tendrán derecho a traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

**Capítulo XI.- Derechos sindicales y de representación colectiva****Art. 53: De los trabajadores y sus representantes**

1.-En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

2.-Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3.-Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en hora de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4.-Se entenderá por Representantes legales de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

**Art. 54: De los sindicatos y de los delegados sindicales**

1.-Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus representantes unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa en su conjunto.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2.-A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3.-Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

**Art. 55: De los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal**

1.-Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2.-Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

3.-Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la Representación Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

4.-En caso de inspección por la Autoridad Laboral competente que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la Empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los Representantes legales de los Trabajadores mediante entrega de un informe por parte de la Dirección del contenido del Acta en que tales cuestiones se susciten.

**Art. 56: De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta**

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

**Capítulo XII.-Política de empleo****Art. 57: Política de empleo**

Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sanas, estables, crecientes y competitivas.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que oriente las políticas de Recursos Humanos en la empresa.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

**Art. 58: Promoción del empleo desde el Convenio**

En el presente Convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en la Empresa.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, promociones y ascensos, formación... etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro de la Empresa.

Asimismo, se ha considerado conveniente constituir un grupo de trabajo desde la propia Comisión Mixta que tiene como objetivo el seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la Empresa.

**Art. 59: Principios Generales**

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

**Art. 60: Instrumentos de política activa de empleo**

Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1.-Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otra Empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2.-La Empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3.-El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4.-Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5.-Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6.-En dicho contexto de diálogo social, la Empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la Empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de Enero de cada año, la Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7.-Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

8.-La Comisión Mixta-Paritaria del Convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la Empresa y sus características.

### **Capítulo XIII.-Comisión mixta paritaria del convenio**

#### **Art. 61: Comisión Mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio**

Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio, de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la Comisión dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, con igual proporción que la comisión negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los 7 días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como Secretario de la comisión mixta paritaria a Dña. Maria del Carmen Castiñeira Campo, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordará la comisión.

Los acuerdos de la comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste.

La solicitud de intervención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

En caso de que no exista acuerdo en el seno de la comisión en relación con las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid.

En el caso de que durante la vigencia del Convenio se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria someterá la discrepancia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid para su resolución efectiva.

En el caso de que se produjeran discrepancias en orden a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo prevista en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la de la Comisión, o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid.

#### **Capítulo XIV.- Disposiciones varias**

##### **Art. 62: Parejas de Hecho**

A los exclusivos efectos derivados de la aplicación de los artículos del presente Convenio, en la medida en que la misma dependa en exclusiva de la empresa y no de terceros, se acuerda la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las Parejas de Hecho, siempre y cuando resulte acreditada la existencia de tal condición mediante certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente en el que figuren debidamente inscritas.

#### **Capítulo XV.- Disposiciones transitorias**

##### **Disposición Transitoria Primera**

En relación con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, como medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, y en atención a las especiales circunstancias que atraviesa la empresa a raíz de la crisis del sector del automóvil que ha incidido en un notable descenso del volumen de su actividad, con carácter excepcional para los años 2023 y 2024, es decir, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, para el personal contratado a partir del 25 de abril de 2002 perteneciente a aquellos departamentos en los que las necesidades del servicio lo permitan, se acuerda reducir el horario de comida en media hora, de manera que el horario de salida será el siguiente:

- i) Para el personal que entre a las 9:00 horas, la hora de salida será las 18:30 horas.
- ii) Para el personal que entre a las 9:30 horas, la hora de salida será las 19:00 horas.

En concreto, como consecuencia de las especiales necesidades del servicio, este régimen no resultará de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en las plataformas de Coordinación/Aceptación y Producción, Fraudes y en el área de recobro industrial del Departamento de Impagados, en las que resulta necesario el mantenimiento del horario previsto en el artículo 31 del Convenio.

##### **Disposición Transitoria Segunda**

En relación con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, como medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, y en atención a las especiales circunstancias que atraviesa la empresa a raíz de la crisis del sector del automóvil que ha incidido en un notable descenso del volumen de su actividad, con carácter excepcional para los años 2023 y 2024, es decir, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, se acuerda a favor de los trabajadores que presten sus servicios en régimen de jornada partida, a excepción de los trabajadores que presten sus servicios en las plataformas de Coordinación/Aceptación y Producción, Fraudes y del área de recobro industrial del Departamento de Impagados, a los que como consecuencia de las especiales necesidades del servicio no resulta factible la implementación de esta medida, la aplicación durante todos los viernes del año del horario especial previsto en el apartado 1.2.5. del artículo 31 del Convenio Colectivo. Las horas trabajadas de menos se compensarán del siguiente modo:

- i) Una parte se compensará con cargo a 15 minutos diarios que se reducen del horario de comida.
- ii) Las horas restantes trabajadas de menos se compensará con cargo a 3 días de libranza por ajuste de calendario.

La empresa manifiesta su voluntad de analizar la posibilidad de flexibilizar, en la medida en que las necesidades del servicio lo permitan, la jornada de los viernes con respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas de Coordinación/Aceptación y Producción y Fraudes.

## **Anexo 1. Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el centro de trabajo**

### **1. Introducción**

El acoso puede ser calificado como uno de los principales problemas de origen psicosocial, que requiere la definición de un procedimiento o protocolo de actuación aplicable en aquellos supuestos en que surja una situación concreta de acoso laboral para la que se solicite, o la propia situación demande, una intervención concreta para su estudio y tratamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es interés de la Dirección consensuar el protocolo específico aplicable, el cual debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeta la dignidad del trabajador y se facilita el desarrollo de las personas.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **2. Principios básicos**

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda situación de acoso constituye, en principio, una posible situación de discriminación.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento.
- Asimismo, ambas partes firmantes del presente Protocolo asumen el compromiso de promover que cualquier situación de acoso sea denunciada por quien la sufre.
- Se reconocen de igual manera el derecho de asistencia por sus representantes legales a toda persona que intervenga en la tramitación del procedimiento recogido en el presente Protocolo, a cuyo efecto se informará en este sentido tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.

### **3. Definiciones**

**Acoso moral:** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

**Acoso sexual:** Todo comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

**Acoso por razón de sexo:** Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Comisión Instructora:** Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá, siempre que sea posible, en el centro de trabajo, y estará formada por las personas que se indican a continuación:

**Instructor/a:** Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación para lo cual se deberá tener en cuenta la formación de los mismos en temas de Igualdad o en Prevención de Riesgos Laborales. Su nombramiento se realizará a propuesta de la Dirección RRHH.

**Secretario/a:** Persona encargada de participar conjuntamente con el Instructor en la dirección y desarrollo del Expediente de Investigación, así como, de la tramitación administrativa del mismo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y dará fe del contenido o acuerdos, custodiando el expediente con su documentación.

**Asesores:** colaboradores de la Comisión Instructora con formación en materia de Igualdad y/o Prevención de Riesgos Laborales. Podrán participar como Asesores los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

**«Expediente» o «Expediente de Investigación» por causa de presunto acoso:** Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por el Instructor, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor/a decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

El Instructor realizará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro.

El Expediente de Investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

#### 4. Procedimiento de actuación

##### 4.1 Inicio y Generalidades

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso dirigida a la Dirección de RRHH o persona que represente la dirección del centro. Para la presentación de su denuncia a las personas antes indicadas, el trabajador/a podrá contar con la asistencia de un representante legal de los trabajadores de su centro o persona de su confianza del centro de trabajo. En todos los casos, el receptor de la denuncia escrita la trasladará a la Dirección de RRHH, sin más trámites y de forma inmediata.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, la Dirección de RRHH ordenará la apertura de un Expediente de Investigación en el caso de que la misma contenga indicios claros o hechos concretos de los que se deduzca que procede iniciar el mismo. Si no fuera así, se requerirá del denunciante la concreción de su denuncia para determinar si procede o no la apertura del Expediente, siendo esta decisión comunicada al mismo.

El inicio del Expediente se realizará mediante el nombramiento del Instructor, determinando su composición, y con la consecuente apertura del correspondiente «Expediente de Investigación por causa de presunto acoso».

Finalizado el referido expediente, el Instructor elaborará un «Informe de conclusiones», a cuyo efecto contará con la colaboración y aportaciones de los Asesores, el cual, junto con dicho expediente, se remitirá a la Dirección de RRHH para la resolución del asunto planteado.

Todas las actuaciones del Instructor se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido además de por los componentes de la Comisión, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

En sus comparecencias ante el Instructor, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistidos por un representante legal u otra persona de confianza del mismo, a su elección.

El Expediente de Investigación deberá, razonablemente y siempre que sea posible, estar resuelto en el plazo de un mes.

Quién considere que ha sido objeto de acoso, o plantee una denuncia en materia de acoso, y quién preste asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigo, no será objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona.

#### 4.2 Desarrollo del Expediente

El Instructor, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, el Instructor, a propia iniciativa o a solicitud de parte, propondrá al Departamento de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del solicitante como del denunciado/a, y para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones en el que se contendrá un resumen de los hechos apreciados, la valoración final de la Comisión, y los comentarios u opinión de los asesores que hayan colaborado, debiéndose reflejar en el mismo, en caso de discrepancia con las aportaciones de los asesores, las razones de la misma y los criterios de valoración aplicados. Este informe se remitirá al Departamento de RRHH para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del solicitante y de la persona contra la que se dirigió la denuncia.

Cuando se constate la existencia de acoso, por la Dirección de la Empresa se adoptarán cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

#### **5. Disposiciones finales**

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todos los trabajadores y de sus representantes.

\* \* \* \* \*

Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

(03/3.926/25)

