

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9224 *Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Comercial Citroën, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Comercial Citroën, S.A. (código de convenio n.º 90102481012016), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, BOE del 24, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de septiembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO COCISA 2016-2019

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

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

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

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes firmantes.*

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa «COMERCIAL CITROËN, S.A.» y los representantes legales de los/as trabajadores/as de los centros de trabajo que se relacionan en la Disposición Final Primera, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a todos los/as trabajadores/as por cuenta ajena que presten servicios para la empresa «COMERCIAL CITROËN, S.A.» en España en los centros de trabajo que se relacionan en la Disposición Final Primera.

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

No será de aplicación a la relación laboral especial de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2016, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contienen vigencias concretas. La vigencia del Convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

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

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria en el plazo de diez días a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, que estará integrada por cinco miembros de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Los delegados sindicales podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

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

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

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

Artículo 6. *Adhesión y sometimiento a acuerdos.*

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, que se aplica con exclusión de cualquier otro, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad del mismo una vez entre en vigor.

En consecuencia, si la jurisdicción competente anulara o dejara sin efecto algún extremo de este Convenio, éste deberá ser negociado nuevamente por la Comisión Negociadora para restablecer el equilibrio de intereses alcanzado en el momento de su firma.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones reguladas en este Convenio son absorbibles en su totalidad en cómputo anual con las que pudieran establecerse por norma de rango superior al Convenio.

Artículo 9. *Acuerdo Marco del Comercio y Acuerdo Estatal del Sector del Metal.*

En la medida en que las normas de estructura de la negociación colectiva vigentes en cada momento lo permitan, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación del Acuerdo Marco del Comercio y del Acuerdo Estatal del Sector del Metal a todos los efectos.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principios de organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente confiere a la Representación legal de los/as Trabajadores/as.

La Representación legal de los/as Trabajadores/as tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

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

Artículo 11. *Sistema de Clasificación Profesional.*

El Sistema de Clasificación Profesional se articula, a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sectorial de aplicación, mediante Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El sistema de clasificación profesional no limita el establecimiento de nuevas formas de organización del trabajo, ni el uso de nuevas tecnologías ni la asunción de nuevas

funciones en el marco del grupo profesional al que se pertenezca y grado de complejidad del puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 12. *Grupos Profesionales.*

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el/la trabajador/a.

Se definen cuatro grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional I.

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

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma tarea funcional.

- Grupo Profesional II.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

- Grupo Profesional III.

Se integran en este grupo profesional los puestos que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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

- Grupo Profesional IV.

Se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

También se integran en este grupo profesional los puestos de trabajo dedicados a tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Artículo 13. *Áreas funcionales.*

La organización del trabajo estará definida por las siguientes áreas funcionales:

A. Área funcional de Ventas y Servicios Generales.

Se incluye en esta área funcional el personal dedicado a las actividades de ventas de vehículos y servicios generales, tales como administración y gestión.

B. Área funcional de Postventa.

Se incluye en esta área funcional el personal integrado en las actividades de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, y sus recambios y accesorios.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

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

Artículo 15. *Evolución profesional.*

Los principios sobre los que se asienta el desarrollo profesional de los/las trabajadores/las en el marco de la organización de la Empresa, serán los siguientes:

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

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

Artículo 16. *Período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá una duración máxima en función del Grupo Profesional en el que quede encuadrado:

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

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

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

Artículo 17. *Ingreso de personal.*

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

Artículo 18. *Formación profesional.*

La Empresa organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los diferentes grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos.

La Dirección de la Empresa consultará y valorará las propuestas de formación planteadas por la representación legal de los/as trabajadores/as con carácter previo a la formalización del plan anual de formación.

El seguimiento del plan de formación constituirá necesariamente un punto del orden del día de las reuniones periódicas entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19. *Bajas voluntarias.*

Los/as trabajadores/as que causen baja voluntariamente en la Empresa, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la Empresa 15 días de antelación.

El incumplimiento de dichos plazos por parte del/ de la trabajador/a facultará a la Empresa a descontar de su liquidación salarial el importe proporcional al período de preaviso incumplido.

Artículo 20. *Incapacidad permanente total.*

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

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

Artículo 21. *Contratación eventual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la aplicación de la vigencia máxima pactada para los contratos eventuales en los convenios colectivos sectoriales correspondientes al ámbito funcional de la/s actividades desarrollada/s por la Empresa.

Artículo 22. *Contratos formativos.*

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizadas una retribución no inferior al 65% el primer año y al 85% el segundo

año de la retribución de Convenio correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

Igualmente, las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos para la formación y aprendizaje tendrán garantizadas una retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo máxima será de 1.760 horas anuales durante toda la vigencia del Convenio.

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

Se podrán realizar jornadas de trabajo inferiores a las indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tiempo parcial, de conformidad con la normativa legal aplicable en cada momento.

La distribución de la jornada será la fijada en los calendarios laborales, que serán confeccionados anualmente por la Empresa y publicados en el tablón de anuncios, previa información y consulta de los representantes legales de los/as trabajadores/as.

La Dirección de la Empresa podrá determinar que el disfrute de uno o varios de los días de exceso de jornada se realice de forma individual o colectiva en unas fechas concretas, lo que será comunicado con una antelación mínima de un mes a los/as trabajadores/as afectados/as, previa información a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Cuando se traten de días de disfrute individual, el/la trabajador/a solicitará a su responsable jerárquico inmediato las fechas concretas de disfrute con al menos diez días de antelación.

Artículo 24. *Distribución irregular de la jornada.*

La Empresa podrá distribuir de forma irregular, previa comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, hasta un máximo de 176 horas de la jornada anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, respetando en todo caso los descansos diario y semanal según la normativa vigente.

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

Estas horas son consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

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

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

Por necesidades de la Empresa, para la actividad de comercio, la jornada se podrá distribuir irregularmente de lunes a domingo, con el límite de 10 horas diarias, y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 del Estatuto de los

Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o separarlo respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 25. *Vacaciones.*

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

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

La fecha de disfrute de las vacaciones será preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo cuando existan probadas razones organizativas o de producción, y se comunicará a los interesados dos meses antes del inicio del período de disfrute a nivel colectivo o individual.

Artículo 26. *Vacaciones complementarias por antigüedad.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable de vacaciones complementarias a los tres años de antigüedad en la Empresa. A estos efectos no se computarán los períodos de suspensión del contrato.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos en los siguientes casos:

1. En casos de fallecimiento de padres, madres, cónyuge, hijos/as, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as: 4 días naturales.
2. En caso de fallecimiento de suegros/as, cuñados/as, yernos, nueras o abuelos/as políticos/as: 3 días naturales.
3. Por fallecimiento de tíos/as carnales del/de la trabajador/a o hermano/as de los padres/madres del cónyuge del/de la trabajador/a: un día natural.
4. En caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres, madres, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as: 3 días naturales. Cuando este permiso coincida en días laborables, podrá ser repartido en seis medias jornadas.
5. En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, del cónyuge, padres, madre, suegros/as, hijos/as, nietos/as, yernos, nueras, hermanos/as, cuñados/as o abuelos/as del trabajador: 2 días laborables.
6. En caso de matrimonio del/de la trabajador/a: 15 días naturales.
7. En caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as o nietos/as: el día de la boda, si éste fuera laborable.
8. Inscripción del/de la trabajador/a como pareja de hecho en Registro Oficial: el día de la inscripción, si éste fuera laborable.
9. En caso de paternidad: 3 días laborables que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento, adopción o acogimiento (posible reparto en seis medias jornadas).
10. Por nacimiento de nieto/as: el día del nacimiento si éste fuera laborable.
11. En caso de consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de ésta coincida con la jornada del/de la trabajador/a, por el tiempo necesario. En los casos de consulta privada, hasta el límite de 16 horas/año, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que sea posible.
12. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural. En caso de que el traslado de domicilio habitual se derive de una decisión de la Empresa, el plazo será de 1 día natural más.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período

determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO IV

Régimen de retribuciones

Artículo 28. *Régimen salarial.*

Con efectos 1 de enero de 2016 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

– En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0% y el 1,5%, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y el resto de valores de Convenio del año anterior.

– En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior sea mayor que el 1,5% y menor o igual al 3%, se aplicará la revisión salarial sobre las tablas salariales y el resto de los valores del Convenio, por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y el 1,5%, sin que ello resulte en total un incremento superior al 1,5%.

– Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al 3%, se aplicará un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales y valores de convenio.

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

– En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el 0% y el porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, no se aplicará ningún incremento sobre las tablas salariales y el resto de valores del Convenio del año anterior.

– En el caso de que el IPC real a 31 de diciembre del año anterior esté comprendido entre el porcentaje medio de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados y el doble de dicho valor, se aplicará la revisión salarial por la diferencia entre el IPC real a 31 de diciembre y dicho valor medio de la prima de objetivos.

– Si el IPC real a 31 de diciembre del año anterior es superior al doble del porcentaje medio de consecución de la prima de objetivos definida con los criterios anteriormente señalados, se aplicará un incremento igual al valor medio de la prima de objetivos.

Artículo 29. *Salario de convenio.*

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

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

Artículo 30. *Evolución salarial.*

En orden a la evolución de un nivel salarial a otro superior la Dirección de la Empresa considerará, entre otros aspectos, la complejidad de las funciones desempeñadas, los conocimientos teóricos y la capacidad práctica, la calidad y cantidad de trabajo

desempeñado, la disponibilidad en cuanto a la organización del trabajo, la participación en acciones formativas, la asistencia y puntualidad habituales, y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los incrementos derivados de la evolución a un Nivel salarial superior no serán compensables ni absorbibles con las cuantías que pueda percibir el/la trabajador/a en concepto de complemento individual o personal.

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

Artículo 31. *Complemento individual.*

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a la trabajador/a y cuyo importe se revaloriza anualmente en el mismo porcentaje que el salario de convenio.

Artículo 32. *Complemento personal.*

Es la retribución de cuantía superior al nivel salarial de convenio, excluidos los restantes complementos, atribuida a título individual al/a la trabajador/a y cuyo importe, salvo pacto en contrario, no se revaloriza anualmente.

Artículo 33. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Artículo 34. *Incentivos por calidad o cantidad de trabajo.*

Se estará a los sistemas de incentivos que fije la Dirección de la Empresa, en función de los parámetros de calidad o cantidad exigidos en cada momento, previo informe de la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 36. *Forma de pago.*

El personal de la Empresa recibirá sus haberes mediante liquidación en doce pagos, considerándose prorrateadas las gratificaciones extraordinarias.

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

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

TÍTULO V

Régimen asistencial

Artículo 37. *Premio por jubilación.*

La Empresa mantendrá el sistema de complemento de jubilación a la edad ordinaria de jubilación dispuesta en la legislación vigente en cada momento y que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas para el año 2016 se concretan en 197,41 euros en concepto de complemento por jubilación y 148,50 euros en concepto de prima de sustitución, según los casos. Ambas cantidades se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial.

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

Artículo 38. *Seguro de vida y seguros de accidente.*

1. La Empresa cubrirá los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente mediante el seguro colectivo de vida y el seguro colectivo de accidentes que actualmente tiene establecidos.

Con estos seguros quedarán garantizadas las siguientes indemnizaciones:

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

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

– Abono de un capital complementario de 38.970,41 euros, en los casos de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente (laboral o no laboral).

Esta cantidad se fija en un 80% para contratos concluidos con jornada anual inferior a la pactada en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Complemento de incapacidad temporal.*

La Empresa, una vez superado el período de prueba y en concepto de mejora voluntaria contemplada en el artículo 239 de la Ley General de Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, abonará en la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por un tiempo máximo de doce meses ampliables a seis meses más, la diferencia existente entre la prestación de Seguridad Social y el importe del salario de convenio, complementos individual, personal y de puesto de trabajo.

A efectos del período máximo en el que la Empresa abonará la mejora voluntaria referida en este artículo, se computarán los períodos de recaída y observación.

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

Artículo 40. *Fondos Sociales.*

Se establecen los siguientes fondos sociales con las cuantías que se indican a continuación:

1. Fondo de ayudas sociales: 15.810 euros.
2. Fondo de préstamos: 266.507,10 euros.

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

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

Artículo 41. *Percepciones por nupcialidad y natalidad.*

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederán las siguientes percepciones durante la vigencia del Convenio, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho causante:

- a) A cada trabajador/a de la Empresa que contraiga matrimonio o se inscriba en el registro de parejas de hecho: 206,42 euros.
- b) Por nacimiento o adopción de cada hijo/a: 206,42 euros.

Para los años 2017, 2018 y 2019 estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje previsto para el salario de convenio.

Artículo 42. *Ayuda por hijos/as con discapacidad.*

Por cada hijo/a que tenga reconocida oficialmente una discapacidad igual o superior al 33% y en tanto se mantenga dicho reconocimiento oficial, los/as trabajadores/as percibirán 206,42 euros mensuales.

Para los años 2017, 2018 y 2019 estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje previsto para el salario de convenio.

TÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 43. *Prevención de riesgos laborales.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable y en concreto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y como complemento a las políticas anteriormente definidas, la Empresa se compromete a continuar desarrollando la política de seguridad y salud en el trabajo existente, a través de la implantación y aplicación del Plan de Prevención y los procedimientos que la desarrollan, basándose en la idea de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y todas las actividades de la Empresa.

Para tal fin, en su firme compromiso de garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, la dirección de la Empresa establecerá las directrices y objetivos generales, no solamente para evitar y reducir los riesgos profesionales, sino también para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de seguridad y salud en el trabajo del Grupo PSA Peugeot Citroën basados en la vigilancia, ejemplaridad y reactividad.

TÍTULO VII

Representantes de los/as trabajadores/as

Artículo 44. *Garantías de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.*

En el ejercicio de sus funciones, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en cada centro de trabajo, tendrán las garantías que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Cuota sindical.*

La Empresa descontará en la nómina la cuota sindical a los/as trabajadores/as que lo soliciten. Los/as trabajadores/as interesados/as en la realización de tal gestión remitirán personalmente o a través de un representante sindical a la dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará la orden de descuento, su cuantía, sindicato al que pertenecen y número de cuenta corriente o libreta y entidad bancaria en la que la Empresa debe ingresar su cuota.

Asimismo, los/as trabajadores/as que, por cualquier circunstancia, no deseen continuar realizando el pago de dicha cuota deberán comunicarlo igualmente por escrito a la Dirección de Recursos Humanos para que ésta proceda a su supresión.

Artículo 46. *Crédito horario sindical.*

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as dispondrán del número de horas que corresponda para el ejercicio de sus funciones y competencias, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas invertidas en reuniones convocadas por la Empresa, tanto en el centro de trabajo como fuera de éste, serán al margen del crédito horario dispuesto en los párrafos anteriores.

2. El/la representante de los/as trabajadores/as que necesite ausentarse de su puesto de trabajo por motivos sindicales, deberá comunicarlo a su superior inmediato con una antelación suficiente a través del documento establecido al efecto.

3. La naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa implica una multiplicidad y dispersión geográfica de centros de trabajo, por lo que ambas partes convienen en que las secciones sindicales de ámbito de empresa con representación

unitaria en dos o más centros de trabajo constituyen el interlocutor más adecuado para poder abordar las cuestiones de naturaleza laboral que exceden el ámbito de un único centro de trabajo.

Las secciones sindicales y la Dirección de la Empresa podrán acordar la acumulación de horas sindicales en los términos que consideren más adecuados para desarrollar las funciones de interlocución sindical de ámbito de empresa referidas anteriormente.

TÍTULO VIII

Código de Conducta Laboral

Artículo 47. *Criterios generales.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as que supongan infracciones o incumplimientos de sus deberes laborales.

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

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

Artículo 48. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

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

Artículo 49. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos y de comunicación puestos a disposición de los/as trabajadores/as por la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, teléfono móvil, ordenador, etc.), infringiendo el protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra

persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/la trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.

i) La violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

Artículo 51. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido disciplinario.

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

TÍTULO IX

Disposiciones finales

Disposición final primera. Centros de trabajo.

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

Dirección	Localidad	Comunidad Autónoma
C/ Doctor Esquerdo, 62	Madrid	Madrid.
C/ Hermanos García Noblejas, 23	Madrid	Madrid.
P.º de La Habana, 86	Madrid	Madrid.
c/ San Dalmacio, 7	Madrid	Madrid.
Avda. San Martín de Valdeiglesias, 6	Alcorcón	Madrid.
Antigua Ctra. Extremadura km. 21,4	Móstoles	Madrid.
Rambla de Badal, 81	Barcelona	Cataluña.
Rambla de Guipúzcoa, 177	Barcelona	Cataluña.
Ctra. del Prat, 1	Sant Boi de Llobregat	Cataluña.
Avda. 16 de Julio, 5	Palma de Mallorca	Baleares.
Av. del Dr. Fedriani, s/n	Sevilla	Andalucía.
Camino Cogullada, 45	Zaragoza	Aragón.

Disposición final segunda. Igualdad en la empresa.

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

Disposición final tercera. Utilización de los recursos informáticos y de comunicación.

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

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

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

Disposición final cuarta. *Procedimiento de evolución profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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