

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

3084 *Resolución de 9 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de promoción profesional que sustituye al capítulo V del XIV Convenio colectivo de Enagas, S.A.*

Visto el texto del acuerdo de Promoción Profesional que sustituye al capítulo V del XIV Convenio colectivo de la empresa Enagás, S.A., publicado en el «BOE» de 23 de noviembre de 2005 (código de Convenio número 9001812), que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO y CC-ATEPE, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL QUE SUSTITUYE AL CAPÍTULO V DEL XIV CONVENIO COLECTIVO DE ENAGÁS, S.A.**CAPÍTULO V****Promoción profesional**

Artículo 20. *Promoción profesional.*

El nuevo escenario en el que se mueve nuestra compañía, así como los procesos de crecimiento en los que se encuentra inmersa ésta, exigen un continuo proceso de mejora, tanto de la gestión como de los propios procesos operativos.

Así, en el ánimo de atender estas exigentes demandas ambas partes asumen que la promoción profesional es un derecho de todos los trabajadores de ENAGÁS y en consecuencia se identifican dos sistemas:

- a) A través de la cobertura de vacantes de igual o distinta grupo profesional y/o banda retributiva.
- b) A través de una comprometida y exigente actuación profesional de su actividad diaria, sin que ésta requiera un cambio de grupo profesional y/o banda retributiva.

Con respecto a la cobertura de vacantes, y sin perjuicio de lo indicado en el capítulo VI del presente Convenio colectivo, se considerará siempre el principio de aptitud, idoneidad y capacidad, y se hará, prioritariamente, con personal interno. En el caso de tener que acudir a la cobertura externa, la incorporación se realizará por los niveles de entrada de la correspondiente banda retributiva.

Artículo 21. *Definición del sistema de evaluación de la actuación.*

El sistema de evaluación de la actuación que aquí se define permite impulsar el desarrollo de las personas en su actividad e incentivar el esfuerzo personal y su contribución a los objetivos de la compañía.

Con este sistema, se pretende:

- a. Orientar la actuación hacia la mejora del desempeño profesional y la estrategia de la compañía (desarrollo)
- b. Comunicar con claridad los atributos de una actuación profesional eficaz (expectativas de desempeño)
- c. Reconocer con objetividad y homogeneidad la actuación profesional y motivar la mejora continua y profesional a través del desarrollo y promoción económica. (reconocimiento y equidad)

En consecuencia, la evaluación de la actuación constituye un elemento fundamental para potenciar y consolidar un modelo de promoción profesional, centrado en las necesidades que se derivan del desempeño de la actividad profesional y en coherencia con la estrategia global de la compañía.

Los criterios que guían este nuevo sistema son los siguientes:

Coherencia. El sistema incorpora y es consecuente con los valores y objetivos de la Compañía, al tiempo que garantiza la consistencia con el resto de políticas de RRHH.

Objetividad. Tanto en lo que se refiere a la evaluación, como a los resultados, el sistema trata de garantizar la objetividad y homogeneidad de todas las actuaciones.

Equidad. Tanto en lo que se refiere a los evaluadores como a la distribución económica de los complementos, el sistema procura mantener un tratamiento no discriminatorio.

Operatividad. El funcionamiento del sistema debe ser ágil, práctico y sencillo, evitando que su operativa se convierta en un obstáculo para su implementación y eliminando al máximo la burocracia.

Continuidad. El sistema trata de consolidar un ciclo de actuación a medio y largo plazo cuyo objetivo es, en última instancia, el desarrollo profesional de los trabajadores en sintonía con la estrategia de la organización.

Dicho sistema debe permitir recoger datos de la actuación de los trabajadores de una forma objetiva, coherente y sistemática y se estructura en los siguientes puntos:

1. Criterios de la evaluación: Se fijan ocho competencias, identificadas por su conexión tanto con las funciones desarrolladas por todos los grupos profesionales, como con los valores y estrategia de la organización.

Dichas competencias son:

- Análisis de problemas.
- Compromiso.
- Conocimiento del proceso.
- Eficacia.
- Mejora continua.
- Organización del trabajo.
- Precisión.
- Trabajo en equipo.

A partir de dichas competencias, se establecen criterios de actuación objetivos y homogéneos, configurados en descripciones de comportamientos observables y basados en la realidad del trabajo de todos los grupos profesionales.

2. Método de evaluación: El método que se establece para medir dichos criterios de actuación, es una evaluación anual, realizada por el superior jerárquico de cada participante y referida a la actuación del personal durante el año objeto de evaluación. Dicha evaluación se realizará mediante la herramienta que es de aplicación y que se describe a continuación.

3. Herramienta de evaluación: La evaluación se soporta en un cuestionario que ha sido desarrollado y acordado, teniendo como base las competencias anteriormente señaladas.

Dicho cuestionario se desglosa en evidencias de conducta, asociadas a las distintas competencias. El evaluador deberá determinar, de una forma objetiva, la frecuencia con la que cada conducta se manifiesta en la persona evaluada.

Así mismo, con la finalidad de garantizar la necesaria objetividad de este sistema, se han incorporado mecanismos de control que deben permitir detectar y corregir las incoherencias, desviaciones y sesgos que pudieran producirse en las evaluaciones.

4. Colectivo: Estarán incluidos en el proceso de promoción profesional todo el personal de Convenio encuadrado en los niveles básico y de desarrollo.

Al personal encuadrado entre el nivel de entrada y el nivel básico, le será de aplicación el sistema establecido en el artículo 12 y en el anexo 1.

Los empleados que voluntariamente deseen quedar excluidos del proceso de promoción profesional, deberán comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos dentro de los plazos que se establezcan, a tal efecto, en la convocatoria anual.

5. Calendario: El sistema de promoción profesional se aplicará con una periodicidad anual y deberá publicarse y materializarse dentro del primer trimestre del año posterior al ejercicio evaluado.

6. Tratamiento económico: El reparto del presupuesto anual se hará siguiendo el criterio de equidad, para ello, se tomara como referencia la distribución porcentual por grupo profesional y banda retributiva, que presente el colectivo afectado por este sistema a 31 de diciembre del ejercicio de evaluación.

Una vez finalizado el proceso de evaluación, la Dirección hará pública la asignación de los Complementos de Desarrollo Profesional, que correspondan en aplicación del tratamiento económico previsto en la convocatoria, con fecha de efecto 1 de enero del ejercicio al que pertenezca la evaluación.

El empleado podrá percibir dentro de su intervalo retributivo, niveles de desarrollo completos o determinados porcentajes de la diferencia entre éstos. Dicha cantidad es siempre adicional al nivel de desarrollo y complemento DCP que ostentara el empleado.

Artículo 22. *Comisión Paritaria de Desarrollo.*

Se constituye una Comisión Paritaria de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número designados por los Sindicatos, a la que corresponderán, con carácter exclusivo, las siguientes competencias:

- a) Establecer los criterios internos para la asignación de las acciones, así como la distribución presupuestaria por bandas y grupos profesionales.
- b) Vigilar y controlar la correcta aplicación del sistema y su distribución por bandas retributivas y grupos profesionales.
- c) Comprobar, garantizar y confirmar que la asignación de los complementos se realiza conforme a los resultados obtenidos y criterios de asignación acordados en la Comisión.
- d) Informar y aclarar cualquier cuestión que pudiera suscitarse durante el proceso de aplicación del sistema.
- e) Resolver cualquier incidencia de solicitudes de participación, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicando el resultado a los afectados.
- f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.
- g) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

Los miembros de la Comisión de Desarrollo deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

Artículo 23. *Dotación económica.*

Se destinará al Sistema de Promoción Profesional un presupuesto de 30.500,00 euros para cada uno de los años de la vigencia del Convenio.

Si no se hubieran consumido dichas cantidades antes del 31 de marzo del año posterior a cada ejercicio, la Comisión de Desarrollo acordará, antes del día 30 de abril, el destino más apropiado para el dinero.