

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**1277**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU, i la del seu personal del centre de treball del carrer d'Aragó, 191, de Palma i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100091012014)*

#### Antecedents

1. El 25 d'abril de 2017, la representació de l'empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU, i la del seu personal del centre de treball del carrer d'Aragó, 191, de Palma acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 4 de maig de 2017, Javier Reyes Moreno, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Plataforma Comercial de Retail, SAU, i la del seu personal del centre de treball del carrer d'Aragó, 191, de Palma en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 24 d'octubre de 2017

#### La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández  
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria  
(BOIB 105/2015)

#### Conveni Col·lectiu

**PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, SAU**

**PSA RETAIL PALMA – C/ D'ARAGÓ**

**2017 – 2019**



## TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

### Article 1r. PARTS SIGNANTS

Aquest Conveni col·lectiu ha estat subscrit entre la representació de l'empresa PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, SAU, i els representants legals dels treballadors/es del centre de treball que s'indica en la Disposició Final Primera, que s'han reconegut com a interlocutors vàlids als efectes de l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

### Article 2n. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Conveni col·lectiu afecta a tots els treballadors per compte d'altri que prestin serveis per a l'empresa PLATAFORMA COMERCIAL DE RETAIL, SAU, en el centre de treball que s'indica en la Disposició Final Primera.

El personal quadre s'exclou voluntàriament del Conveni col·lectiu en totes les matèries regulades en el seu estatut específic.

Queda expressament exclòs el personal vinculat per una relació laboral especial d'alta direcció a què es refereix l'article 2.1 a) de l'Estatut dels treballadors.

### Article 3r. VIGÈNCIA I DENÚNCIA

La vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà de tres anys, de l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2019, a excepció d'aquells aspectes de l'articulat que continguessin expressament una vigència diferent.

El present Conveni col·lectiu serà prorrogat tàcitament d'any en any fins que qualsevol de les parts ho denunciï per escrit a l'altra part, amb una antelació mínima d'un mes abans de la data d'acabament de la seva vigència inicial o de la pròrroga en curs.

### Article 4t. UNITAT DE CONVENI

El present Conveni constitueix un tot orgànic, únic i indivisible, aplicat amb exclusió de qualsevol altre, i les parts queden mútuament vinculades al compliment de la seva integritat.

En el supòsit que la jurisdicció competent anul·lés o deixés sense efecte alguna matèria recollida en aquest Conveni col·lectiu les parts es comprometen a tornar a negociar-lo per restablir l'equilibri d'interessos assolit en el moment de la seva signatura.

### Article 5è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions regulades en aquest Conveni són absorbibles en la seva totalitat en còmput anual amb les que s'establissin per norma de rang superior al Conveni.

### Article 6è. DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

S'acorda la constitució d'una comissió paritària en el termini de deu dies a partir de la firma del present Conveni col·lectiu, que estarà integrada per tres membres de la representació empresarial i tres més de la representació social, tots ells designats preferentment entre aquells que hagin format part de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu. Els delegats sindicals podran assistir amb veu però sense vot a les reunions de la comissió paritària.

Les parts signants es comprometen a sotmetre a la comissió paritària, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i judicial, totes aquelles qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, així com qualssevol altres que li siguin legalment assignades.

La comissió paritària es reunirà a instàncies de qualsevol de les parts en el termini màxim de deu dies des de la seva sol·licitud i en la convocatòria constarà l'ordre del dia que es pretengui tractar. Els acords de la comissió paritària s'adoptaran per majoria dels seus membres en el termini màxim de cinc dies feiners, tindran eficàcia general i seran publicats per al coneixement de la plantilla.

En cas que la comissió paritària no assolís un acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la qüestió suscitada al procediment de mediació a què es refereix l'article següent.

### Article 7è. ADHESIÓ I SUBMISSIÓ A ACORDS INTERPROFESSIONALS

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden sotmetre's al procediment de mediació recollit en l'acord interprofessional de



solució extrajudicial de conflictes col·lectius vigent en cada moment en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

#### Article 8è. ACORD MARC DEL COMERÇ I ACORD ESTATAL DEL SECTOR DEL METALL

En la mesura que les normes d'estructura de la negociació col·lectiva vigents en cada moment ho permetin, les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden de forma expressa la seva desvinculació de l'Acord marc de comerç i de l'Acord estatal del sector del metall a tots els efectes.

#### Article 9è. DESENVOLUPAMENT SOCIAL SOSTENIBLE

En les circumstàncies econòmiques i de competitivitat actuals, que defineixen i condicionen el món de l'Empresa i que cal considerar per a la seva supervivència, és imprescindible tenir en compte l'element humà com a part integrant fonamental. Per això, és precís compatibilitzar el desenvolupament econòmic de l'Empresa amb els drets i aspiracions de l'entorn, tant en els aspectes mediambientals com en els purament socials.

Sense perjudici del pactat en el present Conveni col·lectiu i en altres acords i pràctiques existents, és intenció dels signants analitzar i, en el seu cas, concloure, durant la vigència d'aquest, acords en matèries de desenvolupament socialment sostenible, en la mesura que l'organització de l'Empresa possibiliti tals instruments d'integració laboral i social. Aprofundint en el principi del diàleg social permanent, els signants manifesten la necessitat de continuar avançant en el camí de la consecució d'aquells acords en les matèries en què ambdues parts hi convinguin.

Així mateix, ambdues parts declaren la vigència dels valors i normes de comportament continguts en l'Acord marc mundial i en el Codi ètic del Grup. Els signants, en l'àmbit de les seves respectives responsabilitats, es proposen exercitar els seus drets i complir les seves obligacions en el marc del respecte als valors precitats.

## TÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

#### Article 10è. PRINCIPIS GENERALS D'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball, respectant la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'Empresa, sense perjudici de les competències que la legislació vigent confereix a la representació legal dels treballadors.

La representació legal dels treballadors tindrà les funcions d'assessorament, orientació i proposta en relació amb l'organització del treball, sens menyscapse del que s'estableix en l'ordenació jurídica.

És objectiu comú de tots els integrants de l'Empresa assolir un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos disponibles, per a la qual cosa és necessària la mútua col·laboració de les parts integrants de l'Empresa.

#### Article 11è. SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El sistema de classificació professional s'articula d'acord amb el previst a l'Estatut dels treballadors mitjançant grups professionals, el qual inclou en cada grup tant diferents funcions com especialitats professionals.

La finalitat del sistema de classificació professional és compatibilitzar la realitat dinàmica de l'Empresa, especialment en les seves necessitats funcionals, amb el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de la relació laboral, i té com a principi fonamental la no discriminació per raó de sexe.

El sistema de classificació professional no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball, ni l'ús de tecnologies ni l'assumpció de noves funcions en el marc del grup professional a què es pertanyi i grau de complexitat del lloc de feina exercit.

#### Article 12è. GRUPS PROFESSIONALS

S'entén per grup professional la unitat de classificació que agrupa de forma homogènia les aptituds professionals, les titulacions requerides, el contingut general de la prestació des del punt de vista organitzatiu i el marc funcional del treball al que pot estar obligat el treballador.

Es defineixen quatre grups professionals:

- **Grup professional I**

S'integren en aquest grup professional els llocs de feina que tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'Empresa o fan tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació, prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i



responsabilitat.

També s'integren en aquest grup professional els llocs de feina que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, fan tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions dutes a terme per un conjunt de col·laboradors en una mateixa tasca funcional.

- **Grup professional II**

S'integren en aquest grup professional els llocs de feina que, amb o sense responsabilitat de comandament, fan tasques amb un contingut d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana mitjà, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana i amb autonomia dins del procés. Fan funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor.

- **Grup professional III**

S'integren en aquest grup professional els llocs amb treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, la qual cosa implica exercir la seva responsabilitat sota supervisió.

També s'integren en aquest grup professional els llocs de feina dedicats a tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb alt grau de supervisió però amb certs coneixements professionals, amb un període intermedi d'adaptació.

- **Grup professional IV**

S'integren en aquest grup professional els llocs de feina dedicats a tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament establertes i amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

També s'integren en aquest grup professional els llocs de feina dedicats a tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica ni període d'adaptació.

#### Article 13è. ÀREES FUNCIONALS

L'organització del treball estarà definida per les següents àrees funcionals:

1. Àrea funcional de vendes i serveis generals

S'inclou en aquesta àrea funcional el personal dedicat a les activitats de vendes de vehicles i serveis generals, tals com administració i gestió.

2. Àrea funcional de postvenda

S'inclou en aquesta àrea funcional el personal integrat a les activitats de reparació i manteniment de vehicles a motor, i els seus recanvis i accessoris.

#### Article 14è. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

1. Principis de desenvolupament professional. Els principis sobre els quals s'estableix el desenvolupament professional dels treballadors en el marc de l'organització de l'Empresa seran els següents:

- Capacitat i potencial del treballador per a l'acompliment d'un lloc de feina d'un grau de complexitat superior.
- Necessitats derivades de l'organització del treball o d'un millor aprofitament de les aptituds del treballador.

2. Procediment de desenvolupament professional. La direcció de l'Empresa afavorirà i promourà el desenvolupament i la progressió professional dels treballadors/es en ocasió de la cobertura de llocs vacants, per a la qual cosa s'ajustarà al procediment d'evolució professional recollit en la Disposició Final Quarta.

#### Article 15è. MOBILITAT FUNCIONAL





La mobilitat funcional al si de cada grup professional, com a element d'adaptació interna, s'ha d'articular d'acord amb la idoneïtat i aptitud necessària per a l'acompliment del lloc de treball encomanat. No tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals obligatòries per desenvolupar l'activitat laboral i respectarà, en tot cas, la dignitat professional del treballador.

En cas que fos necessari per al correcte acompliment del nou lloc, el treballador rebrà una formació prèvia i conforme amb les noves funcions.

#### **Article 16è. INGRÉS DE PERSONAL**

L'ingrés de personal en l'Empresa es realitzarà mitjançant les proves de selecció que es considerin pertinents en cada cas en funció dels requeriments professionals del lloc de feina, sense discriminació per raó d'edat, sexe, estat civil, raça, religió, opinió, afiliació sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

#### **Article 17è. PERÍODE PROBATORI**

El període probatori per al personal de nou ingrés tindrà una durada màxima, qualsevol que sigui el seu grup professional, en funció del en el qual quedi enquadrat:

- Grup professional I: sis mesos.
- Grup professional II: dos mesos.
- Grup professional III: un mes.
- Grup professional IV: 15 dies.

Durant el període probatori el contracte de treball es podrà resoldre a instàncies d'una part mitjançant comunicació per escrit a l'altra, sense necessitat de preavís ni concurrència de causa.

El període probatori quedarà interromput en cas de suspensió del contracte de treball i es reprendrà a partir de la data de reincorporació efectiva del treballador.

#### **Article 18è. INCAPACITAT PERMANENT TOTAL**

Als treballadors/es que obtinguin el reconeixement oficial d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional els hi seran assignades altres funcions diferents a les de la seva professió habitual i compatibles amb el seu estat. Se li respectarà el nivell salarial de Conveni, el complement individual i el complement personal que tingués acreditats abans de reconèixer-li la situació esmentada, amb els increments salarials a què tingués dret per Conveni, acord, o un altre origen.

Als treballadors/es que obtinguin el reconeixement oficial d'incapacitat permanent total derivada d'accident no laboral o malaltia comuna els hi podran ser assignades altres funcions diferents a les de la seva professió habitual i compatibles amb el seu estat. Se li respectarà el nivell salarial de Conveni, el complement individual i el complement personal que tingués acreditats abans de reconèixer-li la situació esmentada, amb els increments salarials a què tingués dret per Conveni, acord, o un altre origen.

#### **Article 19è. CONTRACTACIÓ EVENTUAL**

En virtut del previst en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors, s'acorda la durada màxima pactada per als contractes eventuais en el Conveni col·lectiu del sector del comerç de les Illes Balears i en el Conveni col·lectiu del sector del metall de les Illes Balears, o en aquells altres convenis que regulin aquestes activitats en el futur.

#### **Article 20è. BAIXES VOLUNTÀRIES**

El personal que causi baixa voluntària a la plantilla ho comunicarà per escrit a l'Empresa amb una antelació de 15 dies. L'incompliment per part del treballador d'aquesta obligació facultarà l'Empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import proporcional al període de preavís incomplet.

### **TÍTOL III. TEMPS DE TREBALL**

#### **Article 21è. JORNADA DE TREBALL**

1. La jornada de treball efectiu serà de 1.760 hores en còmput global i anual.
2. Els horaris de treball es recolliran al calendari laboral que serà publicat en el tauler d'anuncis a començaments de cada any, de conformitat amb el disposat a l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

Sobre l'horari d'entrada es dona un marge de cinc minuts i per tant, l'arribada durant aquest període de temps es considerarà puntual i



dins de l'horari.

El personal a temps complet amb horari continuat tindrà dret a un descans d'almenys quinze minuts que serà considerat com a temps de treball efectiu a tots els efectes. Aquest descans es mantindrà en cas de realització de jornades irregulars.

3. Les parts convenen que la flexibilitat organitzativa és un valor de cara al manteniment dels llocs de feina i la competitivitat de l'Empresa. Per això declaren la seva voluntat d'abordar aquelles mesures de flexibilitat negociada interna com a prioritat davant la flexibilitat externa, que possibilitin les adaptacions organitzatives precises en cada moment en un context de participació de la representació social.

En tal sentit, i prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, la direcció de l'Empresa podrà distribuir de forma irregular fins a un màxim de 176 hores de la jornada anual en cada un dels anys de vigència del Conveni i respectarà, en tot cas, els descansos diaris i setmanals segons la normativa vigent. Aquestes hores seran considerades com a hores ordinàries a tots els efectes.

En el supòsit de fer ús d'aquesta disponibilitat la jornada diària no podrà excedir de 9 hores, tret d'existir acord individual amb el treballador/a fins arribar a un màxim de 10 hores diàries. Es comunicarà al treballador/a afectat almenys amb cinc dies d'antelació a l'aplicació de la mesura.

La designació per realitzar jornades irregulars s'efectuarà de forma rotatòria i equitativa entre els treballadors que exerceixin llocs de treball equivalents, tant quant al seu número com quant al moment de la seva realització. Es consideraran com a criteris preferents per a la seva realització la voluntarietat per part del treballador i l'absència d'obligacions familiars prou acreditades.

En el cas de fer ús d'aquesta disponibilitat es comunicarà al treballador afectat amb almenys cinc dies d'antelació a l'aplicació de la mesura.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada anual de treball, serà exigible segons el disposat en la legislació vigent.

#### Article 22è. VACANCES

Les vacances anuals seran de 30 dies naturals per a qui dugui un any en l'Empresa, equivalents a 22 dies feiners qualssevol que siguin la manera i període del seu gaudi.

Aquells que no haguessin completat un any efectiu a la plantilla de l'Empresa gaudiran d'un període de vacances proporcional al temps treballat.

La data de gaudi de les vacances serà preferentment durant la temporada estival, i, en cas de desacord, s'atindrà al previst a l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors/es coneixeran les dates de gaudi de les vacances anuals amb una antelació d'almenys dos mesos al començament del seu gaudi.

#### Article 23è. VACANCES COMPLEMENTÀRIES PER ANTIGUITAT

A partir de l'1 de gener de 2017 els treballadors/es tindran dret a un dia feiner de vacances complementàries per antiguitat als tres anys d'antiguitat en l'Empresa. A aquests efectes no es computaran els períodes de suspensió del contracte.

#### Article 24è. PERMISOS RETRIBUÏTS

El treballador/a, previ avís i amb la possible antelació i presentant la deguda justificació, tindrà dret a permisos retribuïts en els casos següents:

1. En cas de mort de pares, mares, cònjuge, fills/es, avis, nets/es o germans/es: quatre dies naturals.
2. En cas de mort de sogres, cunyats, gendres, nores o avis polítics: tres dies naturals.
3. Per mort d'oncles carnals del treballador o germans dels pares del cònjuge del treballador: un dia natural.
4. En cas de malaltia greu, accident o hospitalització del cònjuge, pares, sogres, fills, néts, gendres, nores, germans, cunyats o avis: tres dies naturals. Quan aquest permís coincideixi en dies feiners es podrà repartir en sis mitges jornades.
5. En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, pares, sogres, fills, néts, gendres, nores, germans, cunyats o avis del treballador: dos dies feiners.
6. En cas de matrimoni del treballador: 15 dies naturals.
7. En cas de matrimoni de pares, fills, sogres, germans, cunyats o nets: el dia del casament, si aquest fos laborable.
8. Inscripció del treballador com a parella de fet en registre oficial: el dia de la inscripció, si aquest fos laborable.
9. En cas de paternitat: tres dies feiners que es podran gaudir dins dels set dies següents a l'infantament, adopció o acolliment. Es podrà





repartir en sis mitges jornades.

10. Per naixement de net: el dia del naixement, si aquest fos laborable.
11. Per assistència a consulta mèdica general quan l'horari d'aquesta coincideixi amb la jornada del treballador/a, fins a un límit de 16 hores/any i amb la presentació posterior de la justificació corresponent. En cap cas l'exercici del dret no excedirà de les 16 hores per empleat/da i any.

Pel temps necessari per a l'assistència a consulta mèdica d'especialistes. El treballador/a haurà de presentar posteriorment justificant mèdic que indiqui l'hora de la cita i l'hora de sortida de la consulta de l'especialista.

1. Per trasllat de domicili habitual: un dia natural. En cas que el trasllat es derivi d'una decisió de l'Empresa, el termini serà d'un dia natural més.
2. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat s'atindrà al disposat en aquesta, quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborables, l'Empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tingués dret en l'Empresa.

1. Pel que fa a l'acompliment de les funcions de caràcter sindical dels càrrecs representatius, s'ajustarà a l'acordat entre la direcció de l'Empresa i la representació legal dels treballadors/es.
2. Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, d'acord amb l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, tindran dret a una hora d'absència de la feina que podrà ser dividida en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en forma de permís retribuït en temps equivalent a jornades a temps complet.

En cas d'acumulació, aquest permís s'exercitarà en un sol període, immediatament després de la situació de baixa per maternitat en el seu cas i les vacances, i sense solució de continuïtat respecte d'aquesta situació. Per poder acollir-se a aquesta opció, el treballador/a ho haurà de sol·licitar per escrit a la direcció, com a mínim, 15 dies abans de finalitzar la baixa maternal.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament per la mare o pare en el cas que ambdós treballin.

1. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
2. Pel temps necessari per presentar-se a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
3. Per una durada de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de feina, acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del període de gaudi s'acordarà entre el treballador i l'Empresa.

En els supòsits 1, 2, 3, 4, 5, 8 i 9 del present article, quan es requereixi un desplaçament a tal efecte des del domicili habitual, el permís s'ampliarà un dia natural més o dos dies en el supòsit de desplaçament internacional.

Quan, en trobar-se en situació de permís pels supòsits previstos en els números 4 i 5, sobrevingués la mort dels familiars indicats, finalitzarà el dret a aquest permís obtingut i s'iniciarà el que s'estableix per al supòsit de mort.

Les referències al cònjuge fetes en aquest article en els números 1, 2, 3, 4, 5 i 7 es faran extensives a la parella de fet del treballador/a, sempre que aquest/a acreditï la seva convivència a través d'un certificat emès pel registre d'unions de fet corresponent i, de no existir, mitjançant document oficial.

En tots els casos, el treballador/a estarà obligat a presentar en l'Empresa els justificants oportuns del gaudi efectiu d'aquests permisos.

#### **TÍTOL IV. RÈGIM RETRIBUTIU**

##### **Article 25è. SALARI DE CONVENI**

El salari de conveni és la part de la retribució del treballador fixada per unitat de temps, i la seva quantia serà la corresponent al nivell salarial que tingui reconegut el treballador, d'acord amb l'escala següent:



NIVELLS	IMPORT
16	27.807,00 €
15	26.295,75 €
14	24.784,50 €
13	23.273,25 €
12	22.064,25 €
11	20.855,25 €
10	19.747,00 €
9	18.840,25 €
8	18.135,00 €
7	17.631,25 €
6	17.127,50 €
5	16.623,75 €
4	16.120,00 €
3	15.616,25 €
2	15.112,50 €
1	14.608,75 €

#### Article 26è. EVOLUCIÓ SALARIAL

A fi d'evolucionar d'un nivell salarial inferior a un altre superior, la direcció de l'Empresa considerarà, entre altres aspectes, la complexitat de les funcions exercides, els coneixements teòrics i la capacitat pràctica, la qualitat i quantitat del treball exercit, la disponibilitat quant a l'organització del treball, la participació en accions formatives, l'assistència i puntualitat i el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Els increments derivats de l'evolució a un nivell salarial superior no seran compensables ni absorbibles per cap altre concepte salarial que percebi el treballador/a.

Els treballadors/es que tinguin ininterrompudament un nivell 1 durant dos anys o un nivell 2 durant tres anys evolucionaran salarialment al nivell immediatament superior, sempre que hagin obtingut una avaluació individual positiva, segons el sistema de valoració vigent en l'Empresa en cada moment.

#### Article 27è. INCREMENT SALARIAL

Amb efectes des de l'1 de gener de 2018 i de 2019 els increments salarials s'aplicaran segons es detalla a continuació:

- En el cas que l'IPC real a 31 de desembre de l'any anterior estigui comprès entre el 0 % i el 0,85 % no s'aplicarà cap increment sobre les taules salarials i la resta de valors de Conveni de l'any anterior.
- En el cas que l'IPC real a 31 de desembre de l'any anterior sigui superior al 0,85 % i menor o igual a l'1,70 % s'aplicarà la revisió salarial sobre les taules salarials i la resta dels valors del Conveni, per la diferència entre l'IPC real a 31 de desembre i el 0,85 %, sense que això resulti en total un increment superior al 0,85 %.
- Si l'IPC real a 31 de desembre de l'any anterior és superior a l'1,70 % s'aplicarà un increment del 0,85 % sobre les taules salarials i valors de Conveni.

#### Article 28è. COMPLEMENTS DE LLOC DE FEINA

L'Empresa comunicarà per escrit als treballadors beneficiaris la quantia i les circumstàncies que donin lloc al percebo d'un complement de lloc de feina. Tots els complements de lloc de feina s'abonaran en tant es donin les circumstàncies que els varen motivar.

Quan el complement de lloc de feina tingui caràcter col·lectiu es proporcionarà la mateixa informació a la representació legal dels



treballadors.

#### Article 29è. INCENTIUS

Per a la revisió dels sistemes d'incentius dels diferents departaments es requerirà un informe emès per la representació legal dels treballadors del centre de treball corresponent. En cas de discrepància amb la decisió empresarial adoptada se sotmetrà la qüestió al procediment de mediació previst en l'article 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

Els sistemes de primes i incentius que es trobin sempre en vigor es remetran a la representació legal dels treballadors del centre de treball corresponent, la qual aixecarà acta d'aquest fet.

#### Article 30è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Les hores extraordinàries s'abonaran amb un increment del 50 % sobre el valor de l'hora ordinària. Quan s'opti per compensar la realització d'hores extraordinàries amb descans es compensaran a raó d'una hora i 30 minuts per cada hora extraordinària.

L'opció entre el descans o la compensació econòmica per la realització d'hores extraordinàries correspondrà al treballador/a.

#### Article 31è. FORMA DE PAGAMENT

Els treballadors rebran la seva retribució mitjançant liquidació mensual en 12 pagaments en els últims cinc dies de cada mes i es consideraran prorratejades les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

Les meritacions salarials es faran efectives mitjançant transferència bancària. Amb aquest motiu tot el personal facilitarà a l'Empresa les dades relatives al seu compte en les entitats bancàries que el treballador/a determini per a aquesta finalitat.

Igualment, qualsevol modificació en les dades esmentades haurà de ser comunicada pel treballador/a a l'Empresa.

### TÍTOL V. BENEFICIS SOCIALS

#### Article 32è. COMPLEMENT DE JUBILACIÓ

L'Empresa mantindrà el sistema de complement per jubilació a l'edat ordinària de jubilació disposada en la legislació vigent en cada moment i que es regula pel reglament que figura al document a l'efecte.

Les quantitats fixades per a l'any 2017 es concreten en 198,89 euros anuals en concepte de complement per jubilació i 149,61 euros anuals en concepte de prima de substitució, segons els casos. Ambdues quantitats es revaloraran anualment en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.

El dret al complement per jubilació es perdre si el treballador continués prestant serveis després del mes que compleixi l'edat ordinària de jubilació disposada en la legislació vigent en cada moment, tret que no reuneixi el temps mínim necessari per tenir-hi dret a la pensió pública de jubilació. En aquest darrer cas continuarà integrat en aquest sistema pel temps indispensable.

#### Article 33è. ASSEGURANÇA DE VIDA I ACCIDENTS

1. L'Empresa cobrirà els riscos de mort i incapacitat permanent mitjançant l'assegurança col·lectiva de vida i l'assegurança col·lectiva d'accidents que actualment té establertes.

Amb aquestes assegurances quedaran garantides les indemnitzacions següents:

- Abonament del capital assegurat en els casos de mort o incapacitat permanent, qualsevol que sigui el seu origen (accident laboral o no laboral, o per malaltia comuna o professional).

El capital assegurat serà equivalent al salari anual de cada treballador/a. S'entendrà com a tal el salari de conveni, el complement individual i el complement personal, així com els complements variables, en el seu cas. Els complements variables seran els assolits en l'any natural anterior.

- Abonament d'un capital complementari de 39.262,69 euros en els casos de mort o incapacitat permanent derivats d'accident (laboral o no laboral).

Aquesta quantitat es fixa en un 80 % per a contractes conclusos amb jornada anual inferior a la pactada en el present Conveni.

2. Addicionalment, l'Empresa cobrirà mitjançant una assegurança complementària d'accidents el personal que per necessitats del servei hagi



de desplaçar-se fora del seu centre de treball. L'assegurança esmentada garantirà els riscos de mort i incapacitat permanent per un import addicional de 49.061,21 euros.

3. En el concepte d'incapacitat permanent queda exclosa la situació d'incapacitat permanent parcial.

En el supòsit d'incapacitat permanent, les cobertures assegurades es faran efectives en el moment de causar baixa en la plantilla de l'Empresa com a conseqüència del reconeixement legal de tal situació.

Les cobertures d'aquestes assegurances arriben a la totalitat de la plantilla de l'Empresa en situació d'actiu i s'entén també com a tal la situació d'incapacitat temporal fins al màxim previst en la legislació vigent.

Per a això és imprescindible que els afectats, el mes de gener de cada any, informin i justifiquin davant de l'Empresa les seves circumstàncies. En aquests casos, els capitals mantindran l'import corresponent al salari anual de cada treballador/a indicat anteriorment que tenien en el moment de finalitzar l'obligatorietat de cotització de l'Empresa a la Seguretat Social.

#### Article 34è. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL

##### 1. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral

Al personal que es trobi de baixa per malaltia comuna, constatada per la Seguretat Social mitjançant informe de baixa preceptiu que haurà de lliurar el treballador a l'Empresa en els tres dies següents, se li aplicaran les regles següents:

- Del primer al tercer dia s'abonarà: el 100 % de la retribució que segons aquest Conveni percebi el treballador.
- A partir del quart dia, i fins a un període màxim de 12 mesos, es complementarà el necessari per assolir el 100 % de la retribució total fixa del mes anterior a la baixa. S'entenen com a tals els conceptes de salari conveni, complement individual, complement personal i complement de lloc de treball, i en el seu cas, la mitjana dels incentius variables percebuts en els sis mesos immediatament anteriors (sense incloure l'import de les hores extraordinàries, guàrdies, primes salarials de meritació superior al mensual i conceptes no cotitzables). Aquest complement podrà ampliar-se fins als 18 mesos, sempre que s'obtingui un informe favorable dels serveis mèdics de l'entitat gestora competent de la Seguretat Social o de la mútua d'accidents.

##### 2. Incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

A tot el personal que es trobi de baixa per accident de treball o malaltia professional, previ informe favorable dels especialistes de la mútua d'accidents de treball, se li completarà el percentatge establert segons llei fins assolir des del primer dia de baixa el 100 % de la retribució total fixa del mes anterior a la baixa. S'entenen com a tals els conceptes de salari conveni, complement individual, complement personal i complement de lloc de treball, i en el seu cas, la mitjana d'incentius variables percebuts en els sis mesos immediatament anteriors (sense incloure l'import de les hores extraordinàries, guàrdies, primes salarials de meritació superior al mensual i conceptes no cotitzables).

3. No obstant això, davant un informe negatiu dels especialistes de l'entitat amb la qual l'Empresa contracti la vigilància de la salut, o en cas d'incompareixença injustificada del treballador a les citacions realitzades per la mútua d'accidents, es podrà retirar l'abonament dels complements esmentats.

4. Els complements establerts en el present article s'aplicaran mentre es mantinguin a càrrec de la Seguretat Social els percentatges establerts actualment. En cas de produir-se alguna modificació d'aquests es procedirà a la revisió d'aquest article.

#### Article 35è. PRESTACIONS SOCIALS

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu l'Empresa abonarà les prestacions socials següents:

- a. Premi per nupcialitat: els treballadors que contreguin matrimoni percebran 207,97 euros.
- b. Premi per natalitat: els treballadors percebran 207,97 euros pel naixement d'un fill o per adopció.
- c. Ajuda per familiar discapacitat: els treballadors que tinguin descendents o ascendents discapacitats físics, psíquics i sensorials de qualsevol qualificació que depenguin d'ells percebran 207,97 euros mensuals per cada un d'ells.

El cada any de vigència d'aquest Conveni col·lectiu aquests imports s'incrementaran en el mateix percentatge i condicions que ho faci el salari de conveni.

#### Article 36è. FONS SOCIALS

S'estableixen els fons socials següents amb les quanties que s'indiquen a continuació:



1. Fons d'ajuts socials: 1.299,68 euros.  
2. Fons de préstecs: 21.877,86 euros.

Per als anys 2018 i 2019 aquests imports s'ajustaran, ja sigui a l'alça o la baixa, en proporció amb el nombre de treballadors/es en alta l'1 de gener de cada any i s'incrementaran en el mateix percentatge que el salari de conveni.

La comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu serà l'encarregada d'elaborar i aprovar un reglament general de funcionament d'aquests fons socials, així com de l'actualització anual i la distribució entre els centres de treball dels seus imports corresponents.

## TÍTOL VI. CODI DE CONDUCTA LABORAL

### Article 37è. CRITERIS GENERALS

S'entenen per faltes les accions o omissions dels treballadors/es que suposin infraccions o incompliments dels seus deures laborals.

Els treballadors/es que incorrin en alguna de les faltes que s'estableixen en els articles següents podran ser sancionats per la direcció de l'Empresa que tindrà en compte, depenent de la seva transcendència o intenció, la seva graduació en lleus, greus o molt greus.

En els casos de persecució i abús d'autoritat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció, se seguirà el procediment vigent a tal efecte en l'Empresa.

### Article 38è. FALTES LLEUS

Es consideraran faltes lleus:

- La impuntualitat no justificada, a l'entrada o a la sortida del treball, en fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
- No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, en les 24 hores següents, la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- L'abandonament del servei o del lloc de feina sense causa justificada per períodes breus de temps.
- Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i del material de treball dels quals en fos responsable.
- La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'Empresa.
- Discutir de forma inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dins de la jornada de treball.
- No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys/es o a l'Empresa.
- No comunicar en el moment degut els canvis de dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'administració tributària, sempre que no produeixin perjudici a l'Empresa.
- Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui se'n depengui, orgànicament o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
  - L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.
- Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.
- L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sempre que pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de la plantilla o terceres persones.

### Article 39è. FALTES GREUS

Es consideraran faltes greus:

- La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.
- La inassistència no justificada a la feina de dos dies consecutius o quatre d'alterns durant un període d'un mes. N'hi haurà prou amb una sola falta a la feina, quan aquesta afectés al relleu d'un company/a, o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.
- El falsejament o omissió maliciosa de dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- La utilització dels mitjans informàtics i de comunicació posats a disposició dels treballadors/es per l'Empresa (correu electrònic, Internet, intranet, telèfon mòbil, ordinador, etc.) i la infracció del seu protocol d'ús.
- L'abandonament del servei o lloc de feina sense causa justificada i encara per temps breu, si com a conseqüència d'això s'ocasionés un perjudici a l'Empresa i/o a la plantilla.
- La falta de polidesa i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys/es de treball i sempre que hagués existit prèviament l'oportuna advertència per part de l'Empresa.



- g. Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
- h. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en què això impliqués, per a qui la rep, un risc per a la vida o la salut, o bé sigui a causa d'un abús d'autoritat.
- i. La negligència o imprudència en el treball que afecti la seva bona marxa, sempre que no se'n derivi perjudici greu per a l'Empresa o comportés risc d'accident per a les persones.
- j. La realització sense previ consentiment de l'Empresa de treballs particulars durant la jornada de treball, així com emprar per a usos propis o aliens els estris, eines, maquinària o vehicles de l'Empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
- k. La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat), tot i ser de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent hagut sanció.
- l. Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- m. L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, fins i tot ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de les persones.
- n. L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, quan tal incompliment origini riscos i danys greus a la seguretat i salut dels treballadors/es.

#### Article 40è. FALTES MOLT GREUS

Es consideraran faltes molt greus:

- a. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en més de deu ocasions durant un període de sis mesos, o més de 20 en un any.
- b. La inassistència no justificada al treball durant tres o més dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.
- c. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als companys/es de feina com a l'Empresa o a qualsevol altra persona en les dependències de l'Empresa, o durant la feina a qualsevol altre lloc.
- d. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral quan, en trobar-se de baixa el treballador/a per qualsevol de les causes assenyalades, faci treballs de qualsevol índole per seu compte o per compte aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e. L'abandonament del servei o lloc de feina, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips sense causa justificada, si com a conseqüència s'ocasionés un greu perjudici a l'Empresa, a la plantilla, posés la seguretat en greu perill o fos causa d'accident.
- f. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'Empresa.
- g. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- h. Les baralles, els maltractaments de paraula o obra i la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'Empresa en el centre de treball.
- i. La violació dels secrets d'obligada confidencialitat, de correspondència o dels documents reservats de l'Empresa, degudament advertida, en revelar-los a persones o organitzacions alienes quan poguessin causar perjudicis greus a l'Empresa.
- j. La negligència o imprudència en el treball que causi accident greu, sempre que se'n derivi perjudici greu per a l'Empresa o comporti accident per a les persones.
- k. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en un període de dos mesos i hagi hagut sanció.
- l. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depengui orgànicament i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral, si impliqués un perjudici molt greu per a l'Empresa o per a la resta de la plantilla, tret que comporti un risc per a la vida o la salut del treballador o bé sigui a causa d'un abús d'autoritat.
- m. Assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual es protegirà la continuïtat en el seu lloc de feina de la persona que en sigui objecte. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà un fet agreujant d'aquella.
- n. Persecució moral (*mobbing*), entesa per tota conducta abusiva o de violència psicològica que es faci de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar aquesta persona, anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de feina, en produir-li directament o indirectament un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix la persecució tingui alguna autoritat jeràrquica en l'estructura empresarial sobre la persona assetjada.
- o. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. S'entén com a tal qualsevol conducta en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.



- p. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sempre que del incompliment se'n derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als companys o terceres persones.
- q. L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats pel personal directiu, pels llocs de direcció o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.

#### Article 41è. SANCIONS

Les sancions que podran imposar-se als que incorrin en faltes seran:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou de dos a 20 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies.

Acomiadament disciplinari.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en què l'Empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### TÍTOL VII. DISPOSICIONS FINALS

##### DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. Centres de treball

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació en els centres i llocs de treball que es relacionen seguidament:

Direcció	Localitat	Comunitat autònoma
c/ d'Aragó, 191	Palma	Illes Balears

##### DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. Igualtat en l'Empresa

En el marc del dispostat en la Llei orgànica 3/2007, i en el document de bases sobre la política d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, de 4 de març de 2008, ambdues parts ratifiquen el seu compromís en continuar negociant mesures que tendeixin a fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, que es recolliran en el pla d'igualtat d'aplicació en l'Empresa.

##### DISPOSICIÓ FINAL TERCERA. Utilització dels recursos informàtics i de comunicació

Els mitjans i recursos informàtics i de comunicació, propietat de l'Empresa, de què disposen els treballadors/es per l'acompliment correcte del seu treball, s'utilitzaran de forma correcta, racional i responsable.

Si resultés que el treballador/a incompleix l'anterior es consideraria falta laboral, sancionable en funció de la gravetat de l'incompliment.

L'Empresa realitzarà els controls precisos, amb respecte, en tot cas, a la dignitat i intimitat del treballador/a.

##### DISPOSICIÓ FINAL QUARTA. Procediment d'evolució professional

Per afavorir i promoure l'evolució i promoció professional dels treballadors/es de l'Empresa se seguirà el procediment que s'exposa seguidament per a la cobertura de llocs vacants, amb caràcter previ a la contractació externa:

1. Quan es constati la necessitat de cobrir una vacant, la direcció de l'Empresa publicarà les condicions requerides per a la seva cobertura al tauler d'anuncis o sistema anàleg que assoleixi la difusió més gran entre el personal.



Queden exclosos d'aquest procediment d'evolució professional els llocs vacants pertanyents al Grup professional I.

1. Podran optar a la cobertura del lloc vacant els treballadors/es que hagin exercit de forma ininterrompuda durant quatre anys un lloc de treball pertanyent al grup professional immediatament inferior al que s'ofereixi i que hagin obtingut una avaluació individual positiva segons el sistema de valoració vigent en l'Empresa en cada moment.
2. Els treballadors/es que reuneixin les condicions de l'apartat anterior podran formalitzar la seva candidatura mitjançant el seu responsable jeràrquic immediat. Cap responsable es podrà negar a tramitar una sol·licitud d'evolució professional.
3. La direcció de l'Empresa, a través del seu departament de Recursos Humans, podrà establir les proves objectives de coneixements i aptituds teoricopràctiques requerides per a l'acompliment del lloc ofert, així com les entrevistes, test i altres proves de selecció que permetin conèixer de forma adequada les habilitats i competències professionals del candidat.

Les proves de selecció no podran implicar, en cap cas, discriminació per raó d'edat, sexe, estat civil, raça, religió, opinió, afiliació sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

1. Els treballadors/es que ja facin serveis en l'Empresa tindran preferència en igualtat de condicions exigides per al lloc sol·licitat per cobrir les vacants existents.
2. La promoció d'un treballador/a a un grup professional superior implicarà necessàriament l'evolució a un nivell salarial superior.
3. A l'empara de l'article 11.2 de la Llei orgànica 11/2007, sobre igualtat efectiva de dones i homes, i en el marc de les actuacions previstes en el corresponent pla d'igualtat de l'Empresa, es podran adoptar mesures d'acció positiva en favor de l'evolució professional de les treballadores en aquells departaments, llocs i/o funcions on la presència femenina es trobi en situació patent de desigualtat.
4. La direcció de l'Empresa contestarà raonablement les candidatures presentades en sentit positiu o negatiu abans de la cobertura efectiva de la vacant.
5. En les reunions periòdiques amb els representants legals dels treballadors/es, la direcció de l'Empresa informarà sobre la cobertura definitiva dels llocs vacants a què hagin optat treballadors/es de l'Empresa.
6. El treballador/a promogut podrà tornar a exercir funcions del seu grup professional d'origen en els períodes probatoris indicats per al personal de nou ingrés en cas que, segons el parer del propi treballador/a o de l'Empresa, no es produís una adaptació adequada a les funcions pròpies del grup professional superior promogut.

