I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACTIVA MUTUA 2008 (MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 3).

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Activa Mutua 2008 Matepss n.º 3, (Código de Convenio n.º 9017812), que fue suscrito, con fecha 17 de julio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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 Convenio colectivo 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, 24 de septiembre de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACTIVA MUTUA 2008 (MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 3).

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa Activa Mutua 2008 (Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social n.º 3) y de su personal, sin más excepciones que aquellas personas que, por razón de sus actividades, están excluidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, tanto a los existentes actualmente como a los que en un futuro se pudieran establecer.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

Independientemente de la fecha de su publicación, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009.

El presente Convenio permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre del año 2011. Se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no sea denunciado reglamentariamente por alguna de las partes con dos meses de antelación, como mínimo, respecto a la fecha de su cumplimiento.

Se entiende por denuncia reglamentaria la efectuada con las formalidades que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes estén legitimados conforme el artículo 87 de dicho Estatuto.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se alcance el nuevo acuerdo, subsistirá el contenido normativo del mismo en los términos que se desprenden de su propia regulación, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del TRET.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensan y absorben, en conjunto anual, las existentes anteriormente, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Aquellos empleados que tuvieran reconocidas condiciones salariales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas que las establecidas en este documento para los empleados del mismo grupo y nivel profesional, serán respetadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas como consecuencia de la aplicación de disposiciones legales o reguladas en convenio colectivo.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Para lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria el 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, el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y cualquier disposición que pueda sustituirla o modificarla.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

A los efectos previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se

crea una Comisión Mixta-Paritaria, cuyas funciones alcanzarán a la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por seis vocales, de los cuales tres representarán a la empresa y los otros tres, que ostentarán la condición de representantes de los trabajadores.

Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta-Paritaria, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se planteen a la comisión podrán recabar los informes o asesoramiento técnico que considere oportuno. Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión deberá reunirse en el plazo de 15 días a contar desde la fecha en que se le notifique. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de un mes para comunicar su acuerdo o decisión.

Producido el acuerdo o transcurrido el plazo para adoptarse el mismo, las partes, podrán utilizar las vías administrativas o judiciales según procedan.

Dicha Comisión se constituirá a la firma de este acuerdo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 9. Igualdad entre hombres y mujeres. Terminología no sexista.

Todas las referencias contenidas en el presente convenio deben entenderse realizadas al conjunto de la plantilla de la empresa, sin ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres. Cualquier referencia terminológica efectuada únicamente al género masculino o femenino deberá entenderse realizada de forma indistinta a ambos géneros.

Capítulo II. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 10. Principios Generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa afectadas por este Convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores en igualdad de oportunidades, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio

3. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

4. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6. En el contrato de trabajo se acordará entre el trabajador y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

Artículo 11. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo Profesional.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o

responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores afectadas por el presente Convenio y se agrupan a efectos operativos en dos Áreas profesionales:

A. Administrativos: Actividades de gestión técnica especializada y Actividades de gestión en servicios de carácter general.

B. Sanitaria.

3. El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo.

4. Sistema de Clasificación Profesional.

4.1 La inclusión del trabajador dentro de cada Grupo Profesional será el resultado de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

4.2 El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base en lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con los contenidos que más adelante se señalan (criterios generales, formación, tareas).

Grupo 0.

Grupo I.

Grupo II.

Grupo III.

Artículo 12. Régimen jurídico de los Grupos Profesionales. Descripción.

1. Grupo Profesional 0.

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo Profesional I.

Criterios generales.–Los trabajadores pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación.–Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de Grado Medio.

Tareas.–Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Elaboración de notas técnicas.

Cálculo de tarifas en nuevos productos.

Trabajos Técnicos de auditoría.

Análisis e investigación de mercados.

Asesoría legal.

Análisis de sistemas.

Estudios de Organización y métodos.

Asistencia y Prevención Sanitaria.

Prevención, inspección y valoración de riesgos.

Evaluación y análisis de inversiones financieras.

Selección y formación del personal.

Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos.–A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 1, 2 y 3.

3. Grupo Profesional II.

Criterios generales.–Los trabajadores pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa.

Formación.–Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Superior de F.P. o similar, o sus equivalentes con arreglo a la Legislación educativa vigente.

Tareas.–Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Asesoría Técnica o jurídica de inicio o apoyo bajo supervisión del Personal del Grupo I.

Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.

Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.

Revisión y codificación de solicitudes y proposiciones de seguro y emisión de pólizas.

Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.

Inspección, organización y asesoramiento.

Realización de pagos y operaciones de ingreso y disposiciones de efectivo.

Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas y comprobaciones de saldos.

Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.

Coordinación y responsabilización sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del Grupo Profesional III como: manejo de máquinas de servicios generales; vigilancia, portería y recepción; recepción, distribución y salida de correo y material de oficina; limpieza; recados o encargos sencillos; trámites administrativos externos, etc.

Trabajos administrativos de personal, de organización y métodos y en general de cuantas funciones componen los procesos ordinarios de la empresa.

Niveles Retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los

Niveles 4, 5 y 6.

4. Grupo Profesional III: Personal Auxiliar y Asimilados.

Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Formación.–Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.

Tareas.–Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Conducción de vehículos.

Manejo de máquinas como las de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc...).

Vigilancia, portería y recepción.

Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.

Recados o encargos sencillos.

Limpieza.

Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.

Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.

Trascripción de datos y textos.

Introducción de datos en sistemas mecanizados.

Realización de cobros fuera de oficina.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7 y 8.

5. Personal de los Centros Asistenciales y Hospitalarios:

La denominación de las diversas profesiones se refiere indistintamente a personal masculino y/o femenino.

La relación de profesionales y/o puestos de trabajo descritos, no presupone que

obligatoriamente deban existir todas y cada una. Corresponderá a la Dirección determinar la necesidad o conveniencia de los mismos.

Las funciones del personal descrito, dentro de las competencias para las que les habilite el respectivo título académico, tienen un carácter enunciativo y no limitativo siempre que sean tareas o funciones conexas.

Todo el personal descrito asistirá como perito a los juicios en que la Entidad deba estar representada, y considere necesaria su comparecencia.

Los profesionales descritos emitirán cuantos documentos e informes les sean requeridos en relación con la asistencia prestada. Los realizarán utilizando los medios técnicos del centro y teniendo siempre en cuenta los principios deontológicos de confidencialidad, estableciendo la entidad los medios adecuados para garantizarla.

El personal sanitario descrito, durante su jornada laboral, realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso esté facultado. Asimismo prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran y la Dirección de la entidad haya autorizado, en el marco de la legalidad vigente.

1. Funciones del personal de los centros asistenciales y hospitalarios.

Director de Servicios Médicos. Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los servicios sanitarios de la entidad, y de la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

2. Instituciones sanitarias abiertas.

I. Personal Sanitario Titulado Superior.

Jefe de los Servicios Sanitarios. Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la entidad. Dependerá del mismo el personal sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de los Servicios Médicos que designe la Entidad.

Cirujano Traumatólogo. Será el responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente. Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender a los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras funciones y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo, realizará las ayudantías en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).

Médico Especialista. Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los cirujanos traumatólogos.

Médico de Medicina General. Será el responsable, dentro del ámbito de sus facultades, de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas.

Médico Visitador. Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al centro asistencial, o bien, porque los médicos encargados de la asistencia de aquéllos, así se lo encomienden.

II. Personal sanitario titulado de grado medio.

Fisioterapeuta. Será el responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que los hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Diplomado en Enfermería (DUE).

Ayudante Técnico Sanitario (ATS).–Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y responsabilizándose, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.

2. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

3. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.

4. Se responsabilizará del equipo y material de la zona, distribución, uso y mantenimiento.

5. Llevará el control y devolución de los equipos que pertenezcan a otros servicios.

6. Distribuirá el personal a su cargo cuando por razones de servicio sea necesario.

7. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.

8. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.

9. Realizarán las tareas administrativas conexas a su profesión.

10. Si el centro estuviera dotado de equipo de radioelectrología, realizará bajo las indicaciones del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, siempre que reúna los requisitos legales.

Terapeuta Ocupacional. Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador, promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial.

III. Personal sanitario auxiliar.

Auxiliar Sanitario. Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo. Realizará las tareas de limpieza del material, aparatos clínicos, y las exigidas por la asepsia que sean de carácter inmediato y no puedan admitir espera.

Celador o Mozo. Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la salud laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia, cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

IV. Personal no sanitario titulado grado medio.

Diplomado en Trabajo Social-Asistente Social. Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normativas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación sociolaboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

V. Personal de otros servicios.

Conductor de ambulancia y equipos de medicina preventiva.–Es el chófer que estando en posesión del permiso de conducción reglamentario está encargado de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio pueda desplazarse al lugar que fuera necesario dentro de su jornada de trabajo, salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del servicio médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, en los movimientos que requieran ayuda física por parte de los pacientes.

3. Instituciones sanitarias cerradas.

I. Personal sanitario titulado superior.

Director Médico.–Será el responsable de la Dirección Médica del centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomiende la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales por las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la Entidad.

Jefe de Departamento Asumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficiencia asistencial.

Jefe de Servicio. Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Distribuir al personal asignado.

2. Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.

3. Colaborar con las demás unidades médicas al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.

4. Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requiera.

5. Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.

6. Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.

7. Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.

8. Mantener, con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad, información a la misma sobre el estado y evolución de los pacientes cuidando que no se produzcan estancias innecesarias.

Jefe de Sección. Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

1. Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticas de los pacientes.

2. Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Servicio si lo hubiera, o del Director Médico.

Adjunto. Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe de Sección o Servicio en ausencia de éstos, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas a realizar por el Jefe de Sección o Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Sección o de Servicio.

Residente. Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden con el fin de promover su capacitación. Como médico de guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones directas de los Jefes de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del Médico Adjunto del servicio que corresponda.

Farmacéutico. Será el responsable del funcionamiento y control de la farmacia del Centro Hospitalario proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del centro, así como de cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Psicólogo. Realizará el psicodiagnóstico de los pacientes, de la evolución de las conductas desadaptadas que interfieran en el tratamiento establecido y de la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Cuando su especialización se lo permita, llevará a cabo tratamientos y terapias psicológicas con el fin de mejorar el ajuste emocional y conductual de los afectados.

Realizará la orientación profesional de los pacientes que requieran una formación laboral específica.

Contribuirá al análisis de las adecuadas condiciones ambientales y ergonómicas de la empresa y promoverá la Salud Laboral de los pacientes y trabajadores en colaboración con los Servicios de la Entidad, y en su caso, con los de las empresas asociadas, así como aquellas otras funciones que se consideren convenientes, tales como la selección de personal de la Entidad y cualesquiera otras dentro de su competencia profesional, siempre manteniéndose en los límites que la legislación vigente establece para estas entidades.

II. Personal sanitario titulado de Grado Medio.

Jefe de Enfermería. Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los pacientes.

2. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficiencia y eficacia del servicio.

3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del servicio de

enfermería.

4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones que los diferentes profesionales a su cargo han de realizar.

5. Colaborará con la Dirección en los programas de formación de los profesionales a su cargo.

Supervisor de Enfermería. Velará porque las condiciones higiénicosanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o zona encomendada.

Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las planillas mensuales de los trabajadores a su cargo y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo en función de las directrices del Jefe de Enfermería.

Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra zona o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario, y controlará la actuación profesional del personal sanitario adscrito a su servicio en el tratamiento y cuidados a los pacientes hospitalizados.

Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su zona o servicio realizando las previsiones necesarias.

Coordinará de acuerdo con la Dirección de Enfermería sus actividades y las del personal adscrito a su cargo.

Además de realizar las funciones propias de su profesión, se responsabilizará, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento de la zona a su cargo.

2. Se responsabilizará del equipo y material, de su distribución, uso y mantenimiento en su zona.

3. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.

4. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.

5. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.

6. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.

Diplomado en Enfermería (DUE).

Ayudante Técnico Sanitario (ATS).–Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y/o supervisor, y responsabilizándose, entre otros de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.

2. Se responsabilizará de la adecuada preparación del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los tratamientos prescritos así como el cuidado postoperatorio.

3. Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculte, responsabilizándose de tener siempre dispuesto el equipo necesario para cada tipo de asistencia.

4. Pondrá en conocimiento del supervisor o en su defecto de la jefatura de enfermería, las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.

5. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

6. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

7. Será responsable de toda la zona o servicio en ausencia o defecto de la supervisora.

Jefe de Fisioterapia. Es el responsable del Servicio de Fisioterapia, integrado dentro del equipo de rehabilitación. Dependerá del médico-rehabilitador o, en su defecto, de la Dirección Médica del Centro.

Organizará el servicio distribuyendo correctamente los pacientes entre sus colaboradores y él mismo. Velará por que el servicio cuente siempre con el número de profesionales adecuados, así como con los medios técnicos suficientes para llevar a cabo su labor.

Controlará que los tratamientos programados se lleven a cabo siguiendo las indicaciones prescritas.

Pondrá en conocimiento inmediato del médico cualquier anomalía que presente un paciente y que haya podido pasar inadvertida en las exploraciones clínicas, o en el curso de su tratamiento.

Controlará que las salas de tratamiento, las instalaciones y el utillaje de su sección estén en perfecto estado de uso, advirtiendo inmediatamente de las

posibles averías en los aparatos o instalaciones, anulando cautelarmente su utilización en tanto no sean reparados.

Coordinará las prácticas de estudio de los estudiantes que concurran a su servicio.

Participará en la elaboración de programas para el servicio (objetivos, formación, etc.) y velará por su cumplimiento. Asimismo, colaborará en la confección de protocolos de tratamiento.

Fisioterapeuta. Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión.

Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria, en ausencia o defecto del Jefe de Fisioterapia.

Terapeuta Ocupacional. Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

III. Personal sanitario auxiliar.

Técnico Ortopédico-Protésico. Se responsabilizará de la confección de las prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sean precisos efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendada.

Monitor Ocupacional. Es aquel personal sanitario que estando en posesión de la titulación o capacitación adecuada, presta servicios complementarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la aplicación de los tratamientos físicos. Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Monitor de Educación Física. Se responsabilizará de la realización de actividades físicas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Técnicos Especialistas:

Laboratorio.

Radiodiagnóstico.

Realizarán sus funciones en aquellos servicios que, en orden a su complejidad tecnológica, la Dirección del Centro así lo estime procedente.

Estarán en posesión del título y/o acreditación oficial en cualquiera de las especialidades señaladas, realizando en general todas aquellas funciones técnicas para las que están capacitados conforme a su titulación, dentro de las actividades específicas de laboratorio y radiodiagnóstico.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones conexas con el servicio al que estén adscritos, tales como: colaboración en la obtención de muestras, manipulación y procesamiento de las mismas, realización de inventario, manejo y control de calibrado, limpieza, conservación y mantenimiento preventivo de aparataje y zona, control de las reparaciones y material de los equipos a su cargo adscritos al servicio.

Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

Colaborarán y participarán en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones administrativas conexas con su profesión.

Auxiliar Sanitario. Además de auxiliar al personal sanitario en sus funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas o ingresen en las plantas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas, conexas con su trabajo.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Acomodará al paciente en la habitación.

2. Se encargará del aseo de los pacientes hospitalizados.

3. Distribuirá y, en su caso, administrará los alimentos a los pacientes hospitalizados.

4. Controlará la vajilla, ropa de cama y aseo que le sea encomendada.

5. Se encargará de la limpieza del material y aparatos clínicos precisos para la asistencia sanitaria.

Celador o Mozo. Ayudará al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso dentro de su jornada de trabajo. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al centro.

IV. Personal no sanitario titulado.

Jefe de Formación Profesional. Se responsabilizará de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomienden, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, que sean necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidará de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el servicio médico.

Se responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios monitores de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Maestro/Profesor de Educación Primaria/Secundaria. Será el encargado de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomienden, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentren.

Actuará, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Diplomado en Trabajo Social-Asistente Social. Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Profesor de Educación Física. Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física que los médicos rehabilitadores prescriban a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación.

Estará en posesión del título profesional correspondiente.

V. Personal no sanitario auxiliar.

Monitor de Formación Profesional. Es el encargado de formar a los pacientes en las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del Jefe de Formación Profesional. Realizará la readaptación profesional de aquellos que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrá asignársele auxiliares para la realización de su cometido.

4. Personal de Servicios Generales de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.

Administrador. Se ocupará de los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del Director Administrativo del Centro si lo hubiere o en su caso de la Dirección de la Entidad.

Personal de Costura, Lavandería y Plancha. Lo componen los puestos de trabajo de lavandería, plancha y costura, y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del centro.

Personal de Cocina, Comedor y Cafetería:

Cocinero.–Es el encargado de elaborar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, y el que se cuide con esmero, tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas por el servicio médico correspondiente. Asimismo controlará las existencias de almacén y realizará cuantas otras funciones y tareas, propias de su profesión, demanden

los servicios de cocina y comedor.

Ayudante de cocina. Bajo las órdenes directas del cocinero, manipulará los alimentos y confeccionará los platos sencillos que le sean indicados, realizando igualmente el emplatado y servicio en la línea de autoservicio. Realizará la limpieza de sus zonas de trabajo; ocupándose de la limpieza, clasificación y buen orden del menaje de cocina y comedor, realizando cuantas otras funciones y tareas demande el buen funcionamiento de las áreas citadas.

Camarero. Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento debiendo conocer y manejar todos los útiles de trabajo, ocupándose de la limpieza de éstos.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio, venga desempeñando las funciones anteriormente descritas, quedará asimilado al epígrafe que le corresponda.

Personal de Mantenimiento. Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Jardinero. Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

5. Personal de prevención de riesgos laborales.

1. Integran este colectivo los empleados con los niveles de cualificación y competencia funcional que estén en concordancia con el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y el personal de las MATEPSS que desarrollen actividades preventivas propias de las contingencias de accidentes de trabajo y EEPP.

Tal como establece el Real Decreto 39/1997 las funciones a desempeñar serán las correspondientes a los niveles para los que están capacitados legalmente, clasificados en:

a) Funciones del nivel básico.

b) Funciones de nivel intermedio.

c) Funciones de nivel superior.

Realizarán las tareas administrativas conexas con su actividad profesional, emitiendo cuantos informes o documentos sean precisos conforme a su competencia y cualificación profesional y utilizando los medios técnicos que se

pongan a su disposición.

El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio estuviese clasificado en un Grupo profesional o nivel retributivo superior a los que resultan de la aplicación del presente Convenio, mantendrán su encuadramiento en dicho nivel o grupo.

La aplicación de la presente disposición, que no tendrá efectos retroactivos, no podrá suponer, por sí mismo, disminución de ingresos para los trabajadores, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no podrán verse reducidas por tal causa.

2. Responsabilidad civil de los Técnicos de Servicios de Prevención ajenos.–Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS), contratarán a su cargo una póliza de seguro que cubra los riesgos de responsabilidad civil que pudieran derivarse de la actividad desarrollada, en el ejercicio de sus funciones por cuenta de las MATEPSS de que dependan, por los técnicos de prevención de los servicios de prevención ajenos.

Capítulo III. Periodo de prueba y cese voluntario.

Artículo 13. Período de prueba.

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

Grupo Profesional 0	12 meses
Grupo Profesional I	6 meses
Grupo Profesional II	3 meses
Grupo Profesional III	1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad o paternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14. Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del Grupo Profesional asignado:

Grupos Profesionales 0, I y II	1 mes
Grupo Profesional III	15 días

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la Empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, el empleado no percibirá la parte del salario mensual ordinario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

La empresa queda facultada para descontar al trabajador dicha cantidad directamente de la nómina o liquidación de partes proporcionales.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 15. Estructura Salarial.

Los conceptos salariales y el importe de los mismos serán los regulados en los apartados siguientes, con las únicas excepciones de las remisiones efectuadas al Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

1. Salario Base: Concepto salarial que se abonará 12 mensualidades al año según importe mensual establecido para cada Nivel Salarial en el Convenio General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

2. Complemento por Experiencia: Concepto salarial que percibirán los trabajadores en idénticos términos a los establecidos en el Convenio General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

3. Complemento de Adaptación Individual: Concepto salarial que percibirán los trabajadores según lo establecido en el Convenio General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Dado que el citado concepto se excluye en el presente convenio de la composición de las pagas extraordinarias y tan solo se abonará en las doce mensualidades del año, el importe mensual del complemento será el necesario para que el importe anual sea coincidente con el que correspondería de haber sido incluido en la composición de las pagas extraordinarias

4. Pagas Extraordinarias: Se establecen cinco pagas extraordinarias, que estarán compuestas por una mensualidad de Salario Base y Complemento por Experiencia. Excepto las pagas de junio y diciembre (cuyo devengo es semestral), las tres pagas extraordinarias restantes (marzo, septiembre y octubre) se percibirán prorrateadas mensualmente, apareciendo en los recibos de salarios con la denominación de «prorrata pagas». Los trabajadores tendrán la opción, previa

solicitud, de percibir también prorrateadas las pagas de junio y diciembre.

5. Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos complementos salariales de carácter no consolidable que vienen percibiendo los trabajadores en atención a alguna característica especial de su prestación de servicio. Estos complementos, que se establecen de forma discrecional por la empresa, se percibirán únicamente mientras se desarrollen las tareas o pervivan las condiciones que dan lugar al devengo del complemento. Son complementos de puesto de trabajo: el plus de responsabilidad (no revalorizable), el complemento de destino (no revalorizable) y el plus de dedicación (revalorizable) (abonado a determinados trabajadores procedentes de Fimac).

6. Ayudas Sociales: Es el concepto retributivo mediante el cual se abonarán a los trabajadores los importes a los que asciendan las ayudas sociales reguladas en el capítulo VII del presente Convenio de las que resulten beneficiarios. Cada ayuda social será reflejada en las hojas salariales concretando el concepto especifico que se abona.

Artículo 16. Homogeneización de conceptos salariales.

1. A fin de obtener una racionalización de los conceptos retributivos actualmente existentes en la empresa, se homogeneizarán los conceptos retributivos actualmente existentes. Para ello, podrán ser eliminados todos aquellos conceptos retributivos que vengan percibiendo los trabajadores y no aparezcan reflejados en el artículo anterior.

2. Se adquiere el compromiso de que la supresión de conceptos retributivos y la modificación de la composición de las pagas extraordinarias no supondrá una disminución del montante salarial anual global de cada trabajador. Para ello, el importe anual que cada trabajador venía percibiendo por los conceptos salariales que quedan suprimidos se seguirán percibiendo bajo los conceptos seguidamente relacionados:

A. Plus convenio: engloba todos aquellos conceptos retributivos de carácter inabsorvible y revalorizable que viniera percibiendo un trabajador a 31-12-08 y fueran eliminados de su estructura salarial. A título enunciativo, quedarán englobados bajo dicho concepto los siguientes complementos salariales: Excedente participación primas, Plus de Inspección, Complemento de Salario Base, P.P Jul-Set.

El presente concepto también incluirá la cantidad necesaria para compensar la nueva composición de las pagas extraordinarias en aquellos casos en que fuera necesario.

El presente concepto tendrá carácter inabsorvible y será revalorizado anualmente en idéntico porcentaje al pactado de forma general para el incremento de las

retribuciones en el Convenio General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

B. Complemento ad personan: engloba todos aquellos conceptos retributivos que viniera percibiendo un trabajador y fueran eliminados de su estructura salarial que revistan carácter absorvible. A título enunciativo, quedarán englobados bajo dicho concepto los siguientes complementos salariales: complemento personal, mejora, incentivo, retribución voluntaria, plus, voluntario, dedicación (abonado a trabajadores procedentes de la estructura Reddis y distinto al complemento de puesto de trabajo existente en la estructura Fimac).

Artículo 17. Homogeneización de la nomenclatura de los complementos retributivos variables.

Los diversos conceptos retributivos de devengo variable y distribución irregular actualmente existentes (complemento e incentivo en REDDISMATT, Puesto de Trabajo en FIMAC y Prolongación y Actividad en MUPA) pasarán a denominarse todos ellos «incentivo».

Este concepto, que no tiene carácter consolidable, no será tenido en cuenta a los efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 16.

Artículo 18. Dietas, suplidos y otros conceptos.

Los conceptos retributivos consistentes en dietas y suplidos serán los regulados por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, siendo la cuantía de los mismos las establecidas en cada momento por el convenio.

Artículo 19. Plus de comida en jornada partida.

La obligación prevista en el Convenio Colectivo General del Sector consistente en que la empresa facilite a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías a aquellos trabajadores que realicen jornada partida y dispongan entre una y dos horas para comer será satisfecha de modo general mediante entrega de tickets restaurante.

Por tanto, quedarán suprimidas todas aquellas compensaciones en metálico abonadas por este concepto (plus comida y complemento específico). Dado que el importe del complemento específico (percibido por determinados trabajadores procedentes de Reddis Unión Mutual) es superior a la valoración de los tickets restaurante que les serán entregados se establece que todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo dicho complemento específico seguirán percibiendo la cantidad anual de 753,54 Euros bajo dicho concepto (o la parte proporcional en el caso de que la relación laboral no sea a tiempo completo). El citado concepto salarial no será absorvible ni revalorizable. Además, los

trabajadores percibirán tantos tickets-restaurante como días en que presten servicios en jornada partida y dispongan entre una y dos horas para comer. De esta manera, la supresión del complemento específico queda en todos los casos completamente compensada entre las entregas dinerarias y en especie a realizar

No obstante, la empresa podrá decidir sustituir la entrega de dichos tickets por facilitar el servicio de comedor o por abonar en metálico la cantidad establecida en cada momento por el Convenio General. En caso de implantarse el citado servicio de comedor, se velará por la adecuada calidad del producto servido de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 20. Limitaciones presupuestarias de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las remuneraciones y condiciones económicas previstas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán siempre que medie la autorización Ministerial pertinente.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 21. Jornada laboral y su distribución.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.650 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa de desayuno se consideran tiempo de trabajo efectivo hasta un máximo de 30 minutos diarios. Dicho periodo, podrá ser dividido en 3 períodos para los trabajadores que quieran utilizarlo para fumar.

3. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Artículo 22. Horario.

El horario general de entrada al trabajo excepto los trabajadores del área sanitaria, será las 8:00 horas, existiendo una flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo de 45 minutos, de manera que se podrá iniciar la jornada entre las 7:45 horas y las 8:30 horas. El tiempo en que se adelante o retrase la hora de inicio de la jornada será compensado ese mismo día en el momento de finalizar la jornada.

A fin de respetar las especiales condiciones horarias existentes en Barcelona, se

establece que los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa en la ciudad de Barcelona que permanecieran en plantilla en la fecha de inicio de vigencia del presente convenio podrán optar entre realizar el horario general de toda la empresa (entrada a las 8:00 con flexibilidad entre 7:45 y 8:30) o bien fijar las 7:30 como hora de entrada al trabajo disfrutando de una flexibilidad de 45 minutos entre las 7:30 y 8:15 horas.

Artículo 23. Condiciones horarias actuales.

Salvo lo dispuesto en el artículo anterior, la entrada en vigor del presente convenio no supondrá alteración de los horarios que vinieran realizando los trabajadores, de manera que las modificaciones horarias que tengan la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo exigirán la existencia de acuerdo entre empresa y trabajador (del que se informará a los representantes de los trabajadores) o la observancia de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 24. Horario en jornadas especiales.

El horario de mañana de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre finalizará una hora antes de lo habitual, y no se prestará servicios por la tarde. Para el personal asistencial se aplicará lo regulado de forma específica para dicho personal.

Asimismo, cada delegación podrá destinar un máximo de 3 horas anuales para reducir el horario de los días especiales que elija.

Lo señalado en el presente artículo se establece sin perjuicio de la obligación de cumplir la jornada anual establecida.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma.

4. Naturaleza de las horas extraordinarias. Criterios:

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

b) Horas extraordinarias estructurales, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias de carácter estructural.

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

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

Artículo 25 bis. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.

1. El trabajo a turnos, en festivos y el trabajo nocturno se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el presente Convenio, y salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. En procesos de trabajo continuo de 24 horas, los trabajadores deberán estar adscritos a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a los trabajadores en turno de noche, que tendrán preferencia, según la antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a los trabajadores que los realicen, los cuales deberán tener conocimiento de los mismos con 120 días, como mínimo, de antelación, debiéndose atender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio.

3. Plus de turnicidad rotativa. Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un Plus por turnicidad rotativa, correspondiente al mes en que la misma se haya producido, consistente como mínimo en el 20% del sueldo base mensual para aquellos trabajadores que estén sujetos a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta

circunstancia.

4. Trabajo nocturno. Se considera que es trabajo nocturno el regulado como tal en la legislación laboral vigente y, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución específica que se determine a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, sin que la misma pueda ser inferior a un incremento del 15% calculado sobre el sueldo base mensual, o del 40% cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 24 y 31 de diciembre.

5. Trabajo en festivos. Salvo que los trabajadores hubieran sido contratados especialmente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, se compensará adicionalmente el trabajo desempeñado en los días festivos intersemanales, con el incremento que, en su caso, se acuerde en el ámbito de empresa. En defecto de acuerdo dicha compensación no podrá ser inferior al 15% sobre el salario base correspondiente a un día no festivo, y al 40% cuando se trate de los días 25 de diciembre y 1 de enero, tomando como referencia a estos efectos el sueldo base mensual.

6. En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.

7. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de trabajadores adscritos a los mismos y que vinieran percibiéndolos de forma habitual.

8. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos se vinieran en la actualidad abonando atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

Artículo 26. Vacaciones.

1. El personal afectado por el Convenio General, presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 27 días laborales según el calendario individual del trabajador en concepto de vacaciones anuales.

Anualmente se fijará el horario que permita realizar los 27 días de vacaciones cumpliendo la jornada anual ordinaria establecida en el artículo 21.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en dos períodos y se disfrutará,

como mínimo, de 10 días laborables consecutivos en el período que media entre el 15 de junio a 15 de septiembre.

Del periodo total de las vacaciones los trabajadores podrán optar por no tener previamente planificados hasta 7 días.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en el artículo 21 o la inferior que se viniera realizando.

4. La Empresa podrá designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25 % de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos de la Empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

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

Capítulo VI. Permisos y excedencias.

Artículo 27. Permisos.

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

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Dos días laborales, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a un

lugar que diste más de 80 km, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación mínima de 48 horas.

g) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas del Sistema Público de Salud, siendo obligatorio aportar el debido justificante que acredite la realización de la visita y el tiempo invertido en ella. En el caso de visitas médicas en la Sanidad Privada el trabajador deberá recuperar el tiempo invertido en dichas visitas y tan solo podrá ausentarse del trabajo por este motivo con expresa autorización de su responsable. En caso de que le fuera denegada la autorización, podrá someter la cuestión al Departamento de Recursos Humanos central de la empresa, que la resolverá en el plazo máximo de 36 horas desde la recepción de la petición. En el caso de realización de pruebas diagnósticas realizadas por servicios médicos privados bajo prescripción facultativa se estudiará en cada caso los criterios a adoptar respecto a la ausencia del trabajador.

h) Por el tiempo necesario para acompañar a los parientes de primer grado de consanguinidad a las visitas médicas del sistema de salud. Las horas de ausencia

deberán ser recuperadas por el trabajador, acordándose con el respectivo responsable la forma en que se deberá llevar a cabo la recuperación.

i) En el caso de ausencia al trabajo por motivos de salud será imprescindible aportar parte médico de baja para tener por justificada la ausencia, con la única excepción de las ausencias que no se prolonguen más de un día, en cuyo caso será suficiente para justificar la ausencia con la aportación de justificante de la imposibilidad de trabajar expedido por el Sistema Público de Salud.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número 1 anterior, se entenderán referidos, a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

3. Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. De conformidad con lo dispuesto en, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del

permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 7 días al año. Los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades. De los 7 días señalados, el trabajador podrá destinar uno de ellos para fraccionar el disfrute del día de asuntos propios en horas, siempre y cuando los periodos sean de un mínimo de dos horas.

Artículo 28. Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

Artículo 29. Excedencias.

El régimen de excedencias será el establecido en cada momento por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Capítulo VII. Acción social.

Artículo 30. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

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

Artículo 31. Seguro de vida.

1. Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, la empresa otorgará a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

Año 2009: 19.000 euros, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (38.000 euros) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Años 2010 y 2011: 21.000 euros, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (42.000 euros) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

2. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir de 31 de diciembre de 1996 hasta que cumplan 70 años de edad, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía en el momento de su jubilación.

3. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas anteriormente existentes.

Artículo 32. Jubilación.

En materia de jubilación resultará de aplicación lo que en cada momento establezcan al respecto los preceptos del Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 33. Seguro obligatorio de vehículos a motor.

A los trabajadores que, en atención al contenido de su prestación de servicios, precisen un alto grado de utilización de un vehículo para su desplazamiento le será entregada una cantidad de hasta 1.202,02 euros anuales para sufragar el coste de la suscripción del correspondiente seguro de vehículos a motor.

El pago de la citada cantidad se realizará previa presentación del recibo que acredite el pago de la prima del seguro a la compañía previamente concertada por la empresa y se extenderá únicamente mientras la prestación de servicios del trabajador precise un alto grado de utilización del vehículo.

El tipo de seguro y cobertura será elección del trabajador. No obstante el importe máximo que abonará la empresa será el equivalente a la prima que corresponda en caso de que el trabajador asegurase su vehículo a todo riesgo con una

franquicia de 400 euros.

Artículo 34. Premio de Permanencia.

Los trabajadores que alcancen una permanencia de 25 años de antigüedad tras la entrada en vigor del presente convenio gozarán de una gratificación consistente en el pago de una mensualidad compuesta de salario base y complemento de experiencia. A elección del trabajador, se podrá sustituir el percibo de la gratificación extraordinaria por el disfrute de 13 días laborales adicionales de vacaciones.

Para el cómputo de los 25 años se tomarán en consideración los periodos trabajados tanto con anterioridad como con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 35. Gratificación por matrimonio o pareja de hecho.

Los trabajadores que contraigan matrimonio o se inscriban en los registros correspondientes como pareja de hecho recibirán una gratificación de 105,66 euros. La presente gratificación solo se podrá percibir una sola vez por cada trabajador. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Para tener derecho al cobro de la presente ayuda social será necesario que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Artículo 36. Gratificaciones por nacimiento y/o adopción de hijos.

El trabajador percibirá la cantidad de 158,49 euros en bruto por nacimiento y/o adopción de hijos, en la mensualidad en la que se produzca el nacimiento o se constituya la adopción. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Para tener derecho al cobro de la presente ayuda social será necesario que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Artículo 37. Ayuda de guardería y estudios para hijos de empleados.

1. Se establece una ayuda para guardería y estudios de hijos de empleados, hasta 18 años, de 79,24 euros en bruto por hijo y año. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

2. Para los casos de guardería se deberá justificar con el correspondiente recibo.

3. La mencionada ayuda tendrá que ser solicitada por los trabajadores con anterioridad al mes de noviembre del año anterior a su pago, excepto en el caso de que el nacimiento o adopción sobrevenga con posterioridad al transcurso del

plazo antes mencionado y cuando los hijos tengan entre 3 y 16 años, dado que en dichas edades la educación es obligatoria.

4. Para tener derecho al cobro de la presente ayuda social será necesario que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Artículo 38. Gratificaciones Sociales: Bolsa de Vacaciones y Gratificación del día del Seguro.

En el mes de mayo se abonará la cantidad de 211,32 euros, que bajo el concepto de gratificación social sustituirá a las cantidades que en la actualidad se vinieran abonando en concepto de «bolsa de vacaciones» y «gratificación del día del seguro». Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior

Para tener derecho al cobro de la presente ayuda social será necesario que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Artículo 39. Gratificación de Reyes.

1. Los trabajadores percibirán la cantidad de 52,83 euros en bruto anuales por hijo en concepto de regalo de Reyes.

2. Cada año esta cantidad se incrementará conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. La gratificación de Reyes la percibirán los trabajadores que tengan hijos menores de 12 años.

4. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de Diciembre

5. Para tener derecho al cobro de la presente ayuda social será necesario que el trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Artículo 40. Bolsas de ayuda.

Se crea una comisión paritaria compuesta de representantes de la empresa y de los trabajadores a fin de otorgar las ayudas correspondientes a las bolsas reguladas en los siguientes apartados. Será la comisión la responsable de decidir los supuestos en los que los trabajadores reúnen los requisitos para tener acceso a la ayuda.

El establecimiento de las bolsas de ayuda reguladas en el presente artículo quedará condicionada anualmente a la posibilidad de que sean dotadas presupuestariamente.

1. Bolsa de ayuda para estudios de personal.–Se establece una bolsa anual de 15.000 euros a fin de subvencionar los gastos de matrícula de aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales relacionados y provechosos para su prestación de servicios en la empresa. La cantidad máxima a la que podrá tener derecho anualmente cada trabajador ascenderá a 600 euros.

2. Bolsa de ayuda para estudios de los hijos del personal.–Se establece una bolsa anual de 18.000eEuros a fin de subvencionar los gastos derivados de los estudios universitarios o de post grado cursados por los hijos de los trabajadores. La cantidad máxima a asignar anualmente por cada hijo ascenderá a 300 euros si los estudios se cursan en la misma provincia en que radique la residencia de la unidad familiar o a 600 euros si se cursan en distinta provincia.

3. Bolsa para préstamos ante situaciones excepcionales.–Anualmente, y siempre que las posibilidades presupuestarias lo permitan, se establecerá una bolsa anual para destinar a la concesión de créditos a los trabajadores ante situaciones excepcionales como la compra de vivienda, enfermedades de familiares, compra de vehículo e.t.c. Corresponderá a la comisión determinar si la situación excepcional planteada por el trabajador merece la concesión del préstamo.

Las cantidades prestadas serán retornadas por los trabajadores en un máximo de tres años y sin interés alguno. El reintegro se producirá mediante descuento de la cantidad necesaria en sus recibos de salario. Para poder acceder nuevamente a la bolsa de préstamos será necesario que el trabajador haya reintegrado la totalidad del préstamo anterior.

Los préstamos concedidos a los trabajadores tendrán el tratamiento fiscal y de Seguridad Social previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

4. Bolsa de ayuda para hijos discapacitados.–Se establece una bolsa anual de 15.000 euros para destinar a la concesión de ayudas a aquellos trabajadores que tengan hijos discapacitados. Será necesario acreditar la situación de discapacidad mediante aportación del correspondiente certificado de minusvalía. El importe de la ayuda será de 300 euros anuales si la minusvalía oscila entre el 33% y el 66% y de 600 euros si la minusvalía excede del 66%.

Serán los trabajadores los que deberán efectuar solicitud ante la comisión de Bolsas de ayuda a fin de poder optar a las ayudas correspondientes.

En el caso de que, por el número de trabajadores que cumplan los requisitos de acceso a las ayudas, no sea posible conceder a todos ellos la cantidad máxima de ayuda, se asignará a cada trabajador el resultado de dividir el importe total de la bolsa entre el número de trabajadores que hayan cumplido los requisitos establecidos.

Capítulo VIII. Ordenación jurídica de faltas y sanciones.

Artículo 41. Definición y principios generales.

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

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

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

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

Principio «non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 C.E. y 17 E.T.).

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

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T.

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

Artículo 42. Graduación de las faltas.

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

1. Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de

esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

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

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

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

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

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en 1 mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 % de la jornada diaria de que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

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

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

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

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

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

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

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

n) El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de este.

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

n) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la Empresa.

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

Artículo 43. Retrasos.

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

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

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

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

Artículo 44. Procedimiento sancionador.

1. Régimen Jurídico.

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

1.2 Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre

hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

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

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

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

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

1.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación. Esta posibilidad de suspensión de empleo también podrá aplicarse durante los 4 días de comunicación previa al trabajador que se contemplan en el número 1.3 del presente artículo.

Estas circunstancias se pondrán en conocimiento de la representación legal de los trabajadores siempre que así lo solicite el trabajador afectado a quien, en todo caso, la Empresa le comunicará formalmente, por escrito, este derecho.

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

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

1.7 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o

sindicales.

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

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

1.8 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

2. Soluciones extrajudiciales.

Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XV del Convenio general (Comisión Mixta). En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos

Artículo 45. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 46. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.

Despido disciplinario.

Artículo 47. Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 48. Disposición General.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes y lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y cualquier disposición que pueda sustituirla o modificarla.

Capítulo X. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 49. Disposiciones generales.

Será de aplicación lo dispuesto en el 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, el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y demás legislación vigente.

Disposición adicional primera.

Se crea una comisión paritaria de estudio de la clasificación profesional, régimen retributivo, carrera profesional y condiciones específicas de los trabajadores adscritos al conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos. Los acuerdos alcanzados por dicha comisión paritaria serán incorporados al texto del presente convenio en cuanto sean ratificados por la Comisión Negociadora, sin necesidad de esperar a que el presente Convenio finalice su vigencia.