



**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 61», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL.**

Visto el texto del Convenio colectivo interprovincial de Fremap Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61 (Código de Convenio n.º 9003311), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado 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, 17 de noviembre de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 61», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL.**

**Capítulo I. Disposiciones generales.**

**Artículo 1. Ámbito personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 61». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquéllas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Igualmente quedarán excluidos del ámbito de aplicación



del presente Convenio los Médicos Internos Residentes (M.I.R.) que se formen en los centros de trabajo de FREMAP, a los que les será de aplicación la legislación establecida al efecto.

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en toda España, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 2009.

## **Artículo 4. Vigencia.**

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2012. Al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

## **Artículo 5. Compensación y absorción de mejoras.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Igualmente las condiciones resultantes de este Convenio son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

## **Artículo 6. 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 quedaría anulado, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Quedará exceptuado de lo previsto en los dos párrafos anteriores todo lo relativo



a retribuciones y condiciones económicas que se regularán conforme a lo dispuesto en la disposición final primera.

### **Artículo 7. Capacidad organizativa.**

La Organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa. Sobre esta materia, los Representantes legales de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades reconocidas en la legislación vigente.

### **Artículo 8. Productividad y absentismo.**

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la Entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

### **Artículo 9. Comisión Mixta.**

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios. La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar la vías administrativas y jurisdiccionales que procedan. Los miembros de la Representación de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

El empleado que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico que se habilitará al efecto, el cual sólo será accesible para los miembros y suplentes de la citada Comisión Mixta. En el supuesto de que el empleado no disponga de correo electrónico podrá realizar la consulta por escrito, a través de correo certificado con acuse de recibo, enviando dicho escrito simultáneamente a la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta y a la Representación de la Empresa (Subdirección General de Recursos Humanos).

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo

de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta, salvo en el período estival (1 de junio a 15 de septiembre), en el que el plazo para resolver será de dos meses. En el supuesto de que la consulta se envíe por correo certificado se tomará como referencia, a efectos del cómputo del plazo anterior, la fecha de recepción de la misma en la Subdirección General de Recursos Humanos.

### **Artículo 10. Proporcionalización de condiciones económicas y laborales.**

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

## **Capítulo II. Modificaciones al Convenio General de Seguros.**

### **Artículo 11.**

Las partes firmantes del presente Convenio establecen su voluntad de regular sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante C.G.S.), introduciendo las siguientes modificaciones:

#### **A. En materia de Jornada Laboral.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada anual de trabajo de 1.693 horas para los años 2009, 2010 y 2011, reduciéndose en 8 horas en el año 2012, con una jornada anual resultante de 1.685 horas. Este número de horas podrá ser exigido por la Empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en el C.G.S. o en la legislación vigente.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con jornada anual u horarios diferentes a los establecidos en el Convenio de FREMAP o en el C.G.S., se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a la aquí estipulada, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 43,41 por su jornada semanal para los años 2009, 2010 y 2011. Este coeficiente será de 43,21 horas para 2012. Los horarios de 8 a 15 horas, de 15 a 22 horas, de 22 a 8 horas, de 8 a 16'30 horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del E.T., que justifiquen una modificación.



Para todo el personal, salvo el de los Hospitales y Central, que mantengan una jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas, la recuperación de la jornada del sábado se acordará en el ámbito del centro de trabajo. La organización del horario tendrá en cuenta la prestación del mejor servicio, organizando preferentemente turnos de tarde.

2. Los empleados de las UPS, contratados a jornada partida y que no estén adscritos al área asistencial, tendrán una jornada con las siguientes características:

a) Constará, de lunes a viernes, de tres días de siete horas por la mañana y de dos días con 6 horas por la mañana y tres horas por la tarde de lunes a jueves, preferentemente con una duración para la comida entre una y dos horas como máximo. La adaptación de las jornadas existentes se realizará por acuerdo entre ambas partes. En caso de no alcanzarse acuerdo, decidirá el Director del centro del trabajo atendiendo a la productividad y prestación del mejor servicio.

No obstante, los empleados que antes de la entrada en vigor de este convenio venían desarrollando su jornada partida en tres tardes, podrán mantener su actual horario si así lo solicitan.

b) En aquellos centros de trabajo en los que, por el número de empleados presentes en cada momento, sólo fuese necesario trabajar una tarde para cubrir todas salvo la de viernes, los empleados del colectivo anteriormente señalado podrán tener una jornada continuada en el horario estival, con un día a la semana con horario de 8:00 a 15:00 horas de mañana y la tarde de 16:00 a 20:00 horas y en los cuatro días restantes el horario será de 8:00 a 15:00 horas, siendo facultad de la Dirección de la Empresa la organización concreta del mismo. Durante los años de vigencia de este convenio (2009-2012) el periodo estival se considerará comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

c) Para poder aplicar los horarios establecidos en los puntos a) y b), en cada centro de trabajo, deberán quedar cubiertas todas las tardes salvo la del viernes, siendo facultad de la Dirección de la Empresa la organización concreta de los mismos.

3. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin, en la entrada y salida del centro de trabajo.

4. El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los siguientes días: Año Nuevo, Epifanía del Señor, Viernes Santo, Sábado Santo, Fiesta del Trabajo, Fiesta Nacional de España, Festividad de Todos los Santos, Día de la Constitución Española, Inmaculada Concepción, Natividad del Señor, 24 ó 31 de diciembre, o en alguno de los dos festivos locales, percibirá un suplemento de 93 euros por jornada trabajada, sobre su retribución



bruta ordinaria o, a su elección, lo compensará con tiempo de descanso. Dichas condiciones no serán de aplicación a aquellos empleados que se encuentren en situación de realización de guardias.

Para la cobertura de los festivos, la Empresa se compromete a ofrecerlos primeramente a los empleados que deseen realizarlos. Si el número de éstos no fueran suficientes, buscaría fórmulas alternativas que permitan la organización de los diferentes centros. No obstante, si lo anterior no fuera posible, la Empresa designará al empleado que obligatoriamente deba cubrir el servicio.

5. En relación a la «compensación por comida» los empleados a jornada continuada con tardes de recuperación, tendrán las mismas condiciones establecidas en el C.G.S. para los empleados con jornada partida, exclusivamente para el día en el que trabaje dicha tarde o tardes de recuperación.

6. En aquellos centros en los que a la firma del presente Convenio se venga disfrutando de un horario especial reducido con motivo de las Fiestas Patronales, se seguirá gozando del mismo con las siguientes condiciones:

La organización de estos horarios especiales corresponderá siempre a la Dirección de la Empresa.

El horario especial mantendrá el mismo régimen que tuviera antes de la firma del presente Convenio.

Por necesidades del servicio, el personal sanitario queda excluido del disfrute de este horario especial.

7. De mutuo acuerdo con la Empresa, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de diez años, podrá acogerse a un cambio de la jornada de trabajo.

Si dos empleados con el mismo horario quisieran acceder a esta modificación de horario por el mismo sujeto causante, la Empresa procurará que al menos uno de ellos pueda realizar tal cambio.

B. En materia de vacaciones.

1. Se crea el concepto de días libres compuesto por:

Los días de vacaciones, conforme a lo regulado posteriormente en el apartado a).

Los días a vacar, que no son propiamente días de vacaciones, regulados según lo indicado posteriormente en el apartado b).

El Día del Seguro, según lo indicado posteriormente en el apartado c).





Si proceden, los días de ajuste horario que se puedan generar por necesidades de cuadros de jornada anual, que nunca deberán obedecer a trabajo realizado fuera del horario ordinario.

a) Corresponde un período de vacaciones de 34 días naturales siempre que se cumpla la jornada anual ordinaria de cada empleado. El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por disfrutar 25 días laborables de vacaciones en idénticas condiciones que en el supuesto anterior.

b) Dichos días a vacar (consecuencia de la reducción de jornada del C.G.S. 2000-2003 más la acordada en este mismo Convenio) serán aplicables a todo el personal afectado por el ámbito funcional del presente Convenio independientemente de su fecha de ingreso en la Entidad y se cifran en 5 días laborables para 2009, 2010 y 2011 y en 6 días laborables para 2012.

c) Se añadirá el Día del Seguro al cómputo de los días libres, sujeto al régimen de éstos, cuando dicho día fuese laborable según el calendario individual de cada empleado. No corresponderá el disfrute del Día del Seguro a todo aquel empleado que haya ingresado con posterioridad al 14 de mayo, del año de que se trate, o que cause baja con antelación a esta fecha.

2. El disfrute de estos días libres, deberá realizarse siempre previo acuerdo con la Empresa en orden al buen servicio y estará condicionado a que, en todo momento (salvo en el mes de agosto), esté presente la mitad de la plantilla de cada área de actividad siempre y cuando se garantice la prestación del servicio. El total de los mismos podrá fraccionarse, como máximo, en cuatro períodos. Los distintos fraccionamientos no podrán originar, en ningún caso, recuperaciones de jornada fuera del horario ordinario de cada empleado. No obstante, al personal que no haga uso del derecho a los fraccionamientos no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de Convenio si por causa exclusiva del disfrute de los días libres no alcanzara a cumplir la jornada anual establecida. El disfrute de los días libres de cada año podrá realizarse del 1 de enero de ese año hasta el 15 de enero del año siguiente.

3. Los días a vacar serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los posibles incrementos de los días libres, cualquiera que sea la denominación de estos.

4. Excepcionalmente, los años en que en los calendarios laborales de los centros de trabajo haya dos o más puentes, podrán disfrutarse por los empleados en las siguientes condiciones:

a) Se entiende como puente aquel único día laborable (no dos o más) situado en el calendario entre dos días no laborables.

b) Se disfrutará cada uno de los puentes del año como máximo por la mitad de la



plantilla, siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto.

c) Por el disfrute de dicho puente se consumirá uno de los días libres pero no uno de los cuatro fraccionamientos establecidos para ellos.

d) En ningún caso el mismo empleado podrá disfrutar de dos o más puentes en el año en estas condiciones.

C. En materia de excedencias.

Además de lo que dispone el artículo 57.5 del C.G.S., para aquellas excedencias voluntarias cuya duración sea no menor a un año ni mayor a cinco años, durante el período que dure la excedencia, la Empresa reservará un puesto de trabajo de su nivel en el mismo centro de trabajo a los empleados adscritos a los niveles 5, 6, 7 y 8 según la siguiente escala:

De uno a tres años de antigüedad: un año de reserva de puesto.

Por cada tres años más de antigüedad: se incrementa un año la reserva de puesto con el tope máximo de 5 años.

D. Pluses de nocturnidad y turnicidad.

Los pluses de nocturnidad y turnicidad rotativa regulados en el C.G.S. se declaran expresamente como no compensables ni absorbibles.

E. En materia de Seguro de Vida.

La Empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 30.100 euros, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

La Empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

F. En materia de jubilación.

1. La mensualidad que regula el artículo 61-B)-2 del C.G.S. quedará integrada, además de por los conceptos incluidos en dicho apartado, contemplados en el





Convenio de FREMAP, por el complemento voluntario y el complemento salarial definidos en el presente Convenio. Todos estos conceptos se entienden referidos al momento de la jubilación del empleado.

Las mismas condiciones que regula el C.G.S. para quien se jubile a los 65 años se aplicarán a todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los 60 años, dentro del mes en que los cumpla, para los que, además, se establece la siguiente escala de percepciones, en función de la edad:

60 años	75.500 euros
61 años	60.400 euros
62 años	45.500 euros
63 años	30.100 euros
64 años	12.000 euros

(1) Para poder obtener esta percepción, es necesario que concurran las siguientes circunstancias:

El empleado debe solicitar la jubilación anticipada el mes que cumpla los 64 años.

La jubilación anticipada deberá producirse de mutuo acuerdo entre Empresa y empleado.

El empleado no debe cumplir los requisitos para acceder a la jubilación anticipada al 100% mediante un «contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación».

La cantidad indicada se reducirá, cuando proceda, para que el empleado que pretende jubilarse no perciba, por todos los conceptos, un importe mayor jubilándose que el que percibiría de permanecer en activo.

Si el empleado se jubilara con posterioridad al mes en que cumpla los años, se le abonará, como capital principal, la indemnización correspondiente al tramo de edad siguiente, más un doceavo de la diferencia entre la indemnización de éste y la del anterior, por cada mes que le falte para cumplir la edad a la que obedece el capital principal. Si la jubilación tuviera lugar el día 15 del mes o con posterioridad, se entenderá producida, a estos efectos, el día 1 del mes siguiente. Este régimen excepcional no será de aplicación a los supuestos de jubilación anticipada a los 64 años, en los que el empleado debe solicitar la jubilación anticipada el mes que cumpla los 64 años.

2. Por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, o disposiciones posteriores



que lo complementen o modifiquen.

3. Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá llevar a cabo la jubilación parcial por contrato de relevo, en función de lo previsto en el Real Decreto 1131/02, de 31 de octubre, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen. En estos supuestos de jubilación parcial, las percepciones que correspondan se abonarán proporcionalmente al porcentaje de jubilación que se haya acordado.

G. En materia de abono especial al personal jubilado o inválido.

La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total, o superior, la cantidad de 620 euros el 14 de mayo y la misma cantidad, con motivo de las fiestas de Navidad.

H. En materia de gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.

1. Cuando algún empleado, de acuerdo con la Empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la Empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

Con abono del seguro: 0,26 euros

Sin abono del seguro: 0,30 euros.

En el caso de que varíe sustancialmente el precio de alguno de los componentes tenidos en cuenta para establecer el precio del kilómetro, la Comisión Mixta procederá a la fijación de las nuevas cantidades a percibir.

La Empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 7.000 km por gestiones de Empresa.

En todo caso, la Empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 2.740 euros. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la Entidad, dentro de cada ejercicio.

2. La Empresa pagará todos los gastos superiores a 1,80 euros que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada, que pudieran producirse, se abonará además una dieta de 15,10 euros, si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo, y de 7,55 euros por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso, estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos en los que la distancia al punto de





destino sea superior a 75 kilómetros, salvo que, con previo conocimiento y autorización de la Empresa, se pernocte a una distancia inferior.

I. En cuanto al Día del Seguro.

La festividad del Día del Seguro es el 14 de mayo. En el supuesto de que la festividad coincida con día laborable, según el calendario individual de cada empleado, procederá la acumulación regulada en el 2º párrafo del apartado B-1 c) de este mismo artículo. Si dicho Día del Seguro fuese no laborable, según el calendario individual de cada empleado, no tendrá éste derecho a disfrutarlo en ningún otro día alternativo ni procederá, en consecuencia, su acumulación.

J. En materia de permisos.

a) Sustituyendo al permiso regulado en el C.G.S., el empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por nacimiento de un hijo, dos días laborables, ampliables a cuatro si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

b) Además de los permisos regulados en el C.G.S., el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

Con derecho a remuneración:

Por boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: el día de la celebración de la boda.

Con motivo de exámenes para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.

Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período podrá ser acumulado en 15 días laborables. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

El empleado que precise acudir a consulta médica, sea del sistema público o privada, lo hará libremente y sin merma de su retribución (sin reconducirla a asuntos propios), por el tiempo necesario, siempre que aporte el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en el sentido de que el empleado procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo.

Igualmente, aportando el oportuno justificante y sobre la base de la buena fe, en



el sentido de que se procurará que dicha consulta se produzca fuera de las horas de trabajo, el empleado que necesite acompañar a consulta médica a familiares del primer grado de consanguinidad o cónyuge, podrá disfrutar del correspondiente permiso, hasta un máximo de 24 horas anuales.

Sin derecho a remuneración:

Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a seis meses, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La Empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente cubierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes Representantes de los Trabajadores.

Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la Empresa y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

En cuanto al permiso por asuntos propios regulado en el artículo 54-6 del C.G.S., cuando la opción sea a cambio de recuperación, en su caso esta no tendrá una duración menor a media hora y el momento de la recuperación se decidirá por acuerdo entre ambas partes. En caso de no alcanzarse acuerdo, decidirá el Director del centro de trabajo atendiendo a la productividad y prestación del mejor servicio.

K. En materia de anticipos y préstamos.

1) En sustitución de lo establecido en el artículo 43 del C.G.S., el personal en plantilla, afectado por este Convenio, que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el F.A.E.), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

2. Estos préstamos, que no devengarán interés, no podrán exceder de tres mensualidades ordinarias de su Sueldo Mínimo de Tablas de Convenio y habrán de amortizarse, preferentemente, dentro del año en que se concedan. La amortización que se pretenda exceda del 31 de diciembre del año en que se concede el préstamo, sólo se autorizará si la Empresa cuenta con la correspondiente partida presupuestaria, autorizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En ambos supuestos, la amortización se realizará mensualmente, a partir del mes siguiente a su concesión, mediante retenciones en nómina a razón del 20% del Sueldo Mínimo de Tablas de Convenio que corresponda a cada prestatario, salvo que éste solicite un porcentaje superior de retención.



En ningún caso, el plan de amortización que se presente podrá superar el plazo de vigencia del contrato.

3. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo, en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado.

### **Capítulo III. Remuneraciones.**

#### **Artículo 12 Incremento Individual.**

Para cada año de vigencia del Convenio (2009-2012), se garantiza para la generalidad de los empleados el siguiente incremento sobre la retribución bruta del año anterior (columna 21 del presupuesto individual de haberes):

1. Para 2009 un 1,5% de incremento sobre columna 21.

2. Para el resto de ejercicios vinculados por el convenio:

a) Cuando se establezca un límite de incremento de la masa salarial por la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de obligado cumplimiento: El 75% del porcentaje del incremento máximo aplicable a la masa salarial en términos de homogeneidad.

b) Cuando no exista la limitación anteriormente señalada, siempre con el límite de la disposición presupuestaria autorizada, se garantizará el poder adquisitivo de los empleados con la aplicación inicial del IPC del ejercicio anterior más la regularización correspondiente según el IPC resultante al final del ejercicio.

Todo lo anterior, con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100.

La Empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

La cuantía económica de la acción social, para estos mismos años de vigencia del Convenio, se incrementará en un 3 por 100 en los términos habituales.

#### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

El importe de la hora extra se calculará igual que el de la hora ordinaria, es decir, su cálculo queda especificado como el resultado de la división entre columna 21 del P.I.H y la jornada anual desarrollada por la persona que realice esas horas

extras.

#### **Artículo 14. Sueldo Mínimo de Convenio.**

1. Se establece el Sueldo Mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada grupo y nivel. Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base y la compensación general por primas fijada en el C.G.S., vigentes en cada momento, y el complemento salarial de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

2. Además de los conceptos retributivos señalados en el apartado anterior, únicamente se mantendrán vigentes el Complemento de Adaptación Individualizado, cuando proceda, y el Complemento por Experiencia, regulados en el C.G.S. A este Complemento de Adaptación Individualizado le serán aplicables las normas que para él establece el C.G.S.

3. Es expresamente aplicable lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio, a todos los conceptos de los apartados anteriores.

#### **Artículo 15. Fórmulas de cobro.**

Los empleados que vinieran percibiendo sus retribuciones brutas anuales en 15 ó 17 pagas, podrán optar por percibir las en 14 pagas, prorrateándose las de compensación general por primas y la extra de octubre en los 12 meses del año, bien entendido que cuando cualquier disposición legal o convencional haga referencia a mensualidades ordinarias, se entenderán referidas a las correspondientes al sistema de 17 pagas previsto en el Convenio General del Sector.

#### **Artículo 16. Consolidación de condiciones económicas en el año 2009.**

1. Excepcionalmente, en el año 2009, se constituirá, con el 20% del Complemento Voluntario (columna 12 del Presupuesto Individual de Haberes) que estuviera percibiendo cada empleado a 31 de diciembre de 2008, un concepto denominado Complemento Voluntario Consolidado, el cual será no compensable y no absorbible, formando parte este concepto del Presupuesto Individual de Haberes.

2. El plus por cumplimiento de jornada y horario vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, desaparece desde la entrada en vigor del presente convenio, constituyéndose en su lugar el Plus Convenio Fremap, cuyo importe para 2009 será de 1.164 euros anuales. En años sucesivos este plus se incrementará en igual medida que la acción social. Este Plus será no compensable ni absorbible, y no formará parte del Presupuesto Individual de Haberes.

#### **Artículo 17. Gratificación especial vinculada al cumplimiento de los objetivos.**



Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2009-2012) se garantiza para la generalidad de los empleados que estuviesen en alta a 31 de diciembre de cada año y proporcionalmente al número de días trabajados en dicho año, la percepción de una gratificación especial sujeta a las siguientes reglas:

a) Condiciones para percibir la paga: Para que se genere el derecho a esta gratificación, será necesario que se cumplan los cuatro objetivos globales de Empresa que se fijen anualmente para determinar la retribución variable de la Dirección de la Entidad.

b) Cuantía de la gratificación: Será de 250 euros brutos en 2009, 500 euros en 2010, 750 euros en 2011 y 1.000 euros en 2012, correspondiendo estos importes al cumplimiento del 100% de los cuatro objetivos y, en su caso, percibiéndose la parte proporcional al número de objetivos cumplidos.

c) Únicamente tendrán opción a percibir esta paga aquellos empleados que en cómputo global cuenten con una retribución menor de 40.000 euros anuales, referida a 31 de diciembre del ejercicio del devengo, computando la columna 21 del Presupuesto Individual de Haberes más la retribución variable objetivo.

d) El pago de la gratificación se realizará en el año siguiente una vez se hayan cerrado los datos relativos al año al que se refiera la misma.

#### **Capítulo IV. Acción Social.**

##### **Artículo 18. Premio por permanencia en el servicio a la Empresa.**

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, de 1.755 euros brutos y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 400 euros brutos en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan 50 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, recibirán 3.510 euros brutos.

##### **Artículo 19. Nupcialidad, natalidad y adopción.**

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 405 euros brutos.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 265 euros brutos.

##### **Artículo 20. Abono especial por fallecimiento.**

Los derecho habientes de los empleados fallecidos percibirán el importe



correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 2.950 euros u 8.755 euros, respectivamente.

### **Artículo 21. Subvenciones por estudios de empleados.**

1. Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por asignatura. La subvención se abonará en dos plazos: el primero, equivalente al 75 por 100 del total en el último trimestre del año y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de C.O.U. inclusive o similares, 450 euros anuales.

Estudios universitarios o similares, 675 euros anuales.

2. En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado, previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

### **Artículo 22. Ayudas a hijos y familiares discapacitados dependientes.**

Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares discapacitados dependientes conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, así como norma que la complementa o desarrolle, percibirán la cantidad de 1.880 euros brutos anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, la dependencia y la discapacidad.

### **Artículo 23. Atención Sanitaria.**

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan. Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la Empresa, incluidos los costes por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la



asistencia ambulatoria y a la asistencia hospitalaria gratuitas, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos. A efectos de definir la unidad familiar del trabajador, se entenderá comprendida en ella, con carácter general, todos los familiares que el empleado incluya en su declaración de la renta (concepto fiscal de la unidad familiar); en todo caso -figuren o no en la declaración de la renta-, se considerarán miembros de pleno derecho de la unidad familiar al cónyuge, padres e hijos del empleado.

En las mismas condiciones de los empleados tendrán derecho a la asistencia sanitaria el personal jubilado de la Entidad o a quienes se les haya declarado una Incapacidad Permanente Total o superior; y sus respectivos cónyuges tendrán derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones reguladas para los componentes de la unidad familiar. Todo ello supeditado a la obtención de la correspondiente autorización por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Además, se establece un descuento del 40% sobre la tarifa FREMAP para el resto de familiares no incluidos en el apartado anterior, hasta el segundo grado inclusive, en línea recta o colateral y por consanguinidad o afinidad, en cualquier tipo de prestación sanitaria (ambulatoria u hospitalaria, por urgencia o no). Se aplicaría por tanto, este descuento, a los abuelos, nietos y hermanos del empleado y a los abuelos, padres, hijos (\*), nietos (\*) y hermanos del cónyuge.

(\*) Hijos que no sean del matrimonio con el empleado y nietos que no procedan de hijos del matrimonio con el empleado, pues, en caso contrario, ya estarían incluidos en el régimen de hijos y nietos del empleado.

#### **Artículo 24. Seguro de Responsabilidad Civil.**

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados, en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la Empresa.

#### **Artículo 25. Fondo de Pensiones.**

1) La Empresa concertará con una Entidad Gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de 20 horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la Empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de Enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

<b>Antigüedad a 1 de enero</b>	<b>Aportación empresa</b>	
	<b>Por cada euro aportado por el empleado (euros netos)</b>	<b>Límite de aporte s/retribución bruta anual del empleado (porcentaje)</b>



Más de 25 años	2,5	2,5
Más de 15 y menos de 25	2,0	2,0
Más de 5 y menos de 15	1,5	1,5
Más de 2 y menos de 5	1,0	1,0

2. No obstante, para los empleados cuya fecha de nacimiento sea anterior a 1 de enero de 1946 y cuenten con 25 años de antigüedad en la Empresa, la aportación de ésta podrá alcanzar el límite del 4% sobre su bruto anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes) habida cuenta del menor tiempo que les resta para su jubilación obligatoria. Si además, cumpliéndose los dos requisitos anteriores, su base de cotización a la Seguridad Social representa un 65% o menos de su retribución bruta anual, este porcentaje podrá alcanzar el límite del 5%.

### **Artículo 26. Fondo de Ayuda a Empleados.**

La Empresa aportará en 2009, 2010, 2011 y 2012 al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria de 47.500 euros en 2009, 49.000 euros en 2010, 50.500 euros en 2011 y 52.000 en 2012.

Además, el fondo se financiará también con los intereses de los préstamos que conceda así como con los rendimientos financieros del mismo.

El reglamento del Fondo será redactado y aprobado conjuntamente por la Empresa y la Mesa de Diálogo Social.

## **Capítulo V. Otras condiciones.**

### **Artículo 27. Vacantes y puestos de nueva creación.**

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente centro de trabajo, lo comunicarán por escrito a la Subdirección General de Recursos Humanos. La Empresa, producida la vacante, lo comunicará a los interesados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

2. Al comienzo de cada año, la Empresa facilitará una relación meramente informativa de los previsibles puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos. Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior, se comunicarán a nivel nacional, igualmente a los meros efectos informativos, a través de la Intranet de la Empresa o del Portal del Empleado cuando exista, donde permanecerán expuestos un mínimo de cinco días laborables.



Esta comunicación se realizará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa. Para la toma de decisiones, la Empresa valorará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes.

Este informe de los Representantes de los Trabajadores, deberá ser remitido en el plazo de 2 días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes, todos ellos, al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

En todo caso, ni la relación de los previsibles puestos de nueva creación ni la comunicación de vacantes y puestos de nueva creación, anteriormente señaladas, se considerarán convocatoria pública a los efectos de lo establecido en el Artículo 26 punto 2 del C.G.S.

#### **Artículo 28. Premios e incentivos.**

La Empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

#### **Artículo 29. Política de contratación.**

A la terminación de aquellos contratos de carácter temporal que tengan legalmente establecida una compensación económica de ocho días de salario por año de servicio, por razón de dicha extinción, el trabajador percibirá, en lugar de los citados ocho días, quince días de salario por año de servicio, por dicho concepto, prorrateables por meses.

A tenor de lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las horas complementarias del trabajador a tiempo parcial puedan alcanzar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 24 horas.

#### **Artículo 30. Política de formación.**

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de los



empleados, pues ésta contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para garantizar la calidad del servicio que presta la Entidad.

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de esta circunstancia, se comprometen a seguir potenciando el esfuerzo hasta ahora realizado por la Entidad en materia de formación continua, como factor de indudable importancia para la consecución de los resultados finales de la Entidad. En consecuencia, acuerdan constituir una Comisión Paritaria Nacional de Formación que asesorará a la Dirección de la Empresa en las materias de su competencia. Dicha comisión estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la Empresa, y su reglamento de actuación será aprobado de mutuo acuerdo por ambas partes.

### **Artículo 31. Política de Igualdad.**

Ambas partes, conscientes de la importancia que tiene desarrollar políticas de igualdad en el seno de la Empresa y entre sus empleados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, acuerdan constituir una Comisión Paritaria Nacional de Igualdad que asesorará a la Dirección de la Empresa en las materias de su competencia. Dicha comisión estará formada por tres miembros representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la Empresa, y su reglamento de actuación será aprobado de mutuo acuerdo por ambas partes.

### **Artículo 32. Seguridad y Salud.**

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación. Además, ambas partes acuerdan constituir un Comité Nacional de Seguridad y Salud Laboral, constituido por tres miembros representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la Empresa, cuyo reglamento de actuación será aprobado de mutuo acuerdo por ambas partes.

## **Capítulo VI. Representación de los trabajadores y asambleas.**

### **Artículo 33. Órganos de Representación de los Empleados.**

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Mesa de Diálogo Social y Secciones Sindicales.

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

a) Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.

b) Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.

c) Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros si tiene de 101 a 250 empleados; con trece si tiene de 251 a 500 y con diecisiete miembros si tiene de 501 a 750 empleados.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección de UPS a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Dirección Regional a que esté adscrito, o en su defecto, de la provincia limítrofe.

2. Mesa de Diálogo Social: Como foro estable sobre materias de interés común, se crea una mesa de diálogo social desde la que los interlocutores sociales firmantes del presente convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad social que rodea la empresa.

Dicha Mesa de Diálogo Social estará formada por un total de trece miembros, que serán designados por las distintas secciones sindicales de la empresa que sumen la mayoría de la RLT. Dichos representantes, que en todo caso serán empleados en activo de FREMAP, deberán ostentar la condición de representantes electos de los trabajadores, Delegados Sindicales LOLS o Secretarios Generales de las secciones sindicales de la empresa, además de miembros de la sección sindical que los designe, en su caso. En la composición de dicha comisión, cada representación estará presente en la proporción que le corresponda en función de los resultados electorales obtenidos en el conjunto de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos, así como el crédito horario, que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa. Dichos permisos ascenderán a 12 días laborables acumulables en 4 períodos siendo al menos uno de ellos para reunión con la Representación de la Empresa con el fin de recibir información sobre los diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

### **Artículo 34. Competencias, funciones y medios de los distintos órganos de representación.**

Competencias y funciones:

1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

- a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.
- b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.
- c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

- d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.
- e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.
- f) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.
- g) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.
- h) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la Entidad.

La Empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

- i) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la Empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Son funciones propias de la Mesa de Diálogo Social:

- a) Designar los Representantes de los Trabajadores miembros de la Comisión negociadora, o los de cualquier otra comisión existente, o que se cree en el futuro, quienes ostentarán siempre la condición de empleados de FREMAP y representantes de los trabajadores según la legislación vigente.
- b) Esta Mesa de Diálogo Social, a su vez tiene la capacidad de prorrogar o



denunciar los Convenios Colectivos de Empresa.

c) Elegir el Representante de los Trabajadores en la Junta Directiva.

d) Recibir la información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción, así como los datos económicos necesarios para la negociación colectiva.

e) Redactar, conjuntamente con la Representación de la Empresa, el reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.

3. Secciones Sindicales: Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose la referencia que ésta hace a centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados Sindicales, como hecha a centros de trabajo con más de 175 trabajadores.

Medios disponibles:

1. Crédito sindical horario: Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato existentes, que será administrada por cada Sección Sindical, comunicando con una antelación de un mes la distribución para mes sin que cada Representante de los Trabajadores pueda acumular más de un 200% de su crédito legal inicial en concepto de horas cedidas por otros Representantes de los Trabajadores.

Los trabajadores que, por acuerdo entre la Empresa y la Sección Sindical correspondiente, queden completamente liberados lo serán por períodos de años naturales, comunicando el cambio de situación (liberarse o dejar de estarlo) con una antelación de al menos tres meses a la finalización del período.

2, Locales: Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comité de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán, para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

3. Comunicación y tabloneros de anuncios: Para facilitar la comunicación de los representantes de los trabajadores con éstos, cada Sección Sindical Estatal dispondrá de un espacio en la Intranet de la empresa como tablón de anuncios virtual, que complementara a los tabloneros de anuncios físicos.

En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical, se





instalarán tabloneros de anuncios para uso de los delegados de personal o comités de empresa.

Cada Sección Sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a los trabajadores de forma que no se perturbe la actividad normal de la empresa, y, respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de empleados, así como los siguientes requisitos:

- a) Dichas Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán la capacidad de dirigirse a los trabajadores dentro de su ámbito territorial de actuación.
- b) Las Secciones Sindicales no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus delegados.
- c) En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

#### **Artículo 35. Comisión Negociadora.**

Los Representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 36. Asambleas de empleados.**

Podrán convocarse asambleas de empleados conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 37. Asambleas de Delegados.**

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurren circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la Empresa.

#### **Disposición adicional primera. Modificaciones legislativas.**

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas



reformas.

### **Disposición adicional segunda. Pago único en 2010 del artículo 38 del C.G.S.**

El pago único para septiembre del año 2010 que establece el artículo 38 del C.G.S. se declara como no compensable ni absorbible, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria para ello.

### **Disposición adicional tercera. Parejas de hecho.**

Dada la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos, que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

### **Disposición adicional cuarta.**

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### **Disposición adicional quinta.**

Tras firma de este convenio, se creará una Comisión que colabore con la empresa en la consecución del estudio y la implantación de la Carrera Profesional Sanitaria para el total restante de profesionales sanitarios y negocie las retribuciones que corresponden.

La dotación económica que pudieran llevar aparejadas, surtirá efecto desde el 1 de enero del año en que efectivamente el Ministerio haya aprobado la partida presupuestaria específica para esta materia.

### **Disposición final primera.**

En materia de aprobación administrativa del presente Convenio y de autorizaciones y limitaciones presupuestarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 45, u otros que puedan hacer referencia a esta materia, del Convenio General de Seguros.

### **Disposición final derogatoria.**

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Interprovincial, queda plenamente derogado el anterior suscrito con fecha 14 de abril de 2005. No

obstante, se acuerda mantener la vigencia del sistema de promociones y ascensos existente, hasta la firma de un nuevo acuerdo sobre esta materia, comprometiéndose ambas partes a iniciar el proceso negociador a la mayor brevedad posible.

### **Anexo I.**

#### **Tablas de sueldo mínimo de convenio FREMAP.**

		<b>S.M.C. (Euros)</b>
<b>Grupo 0</b>	Nivel 0	39.805,28
<b>Grupo I</b>	Nivel 1	35.561,25
	Nivel 2	30.676,05
	Nivel 3	25.912,51
<b>Grupo II</b>	Nivel 4	21.786,13
	Nivel 5	20.270,49
	Nivel 6	16.539,12
<b>Grupo III</b>	Nivel 7	14.640,72
	Nivel 8	13.584,40
<b>Grupo IV</b>	Nivel 9	12.020,13