



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACTIVA MUTUA 2008 MATEPSS N.º 3

Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Activa Mutua 2008.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Activa Mutua 2008 Matepss n.º 3 (Código de convenio n.º 90017812012009), que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2012, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II 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 será vigente entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

En caso de no ser denunciado, el convenio se prorrogará automáticamente año a año.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo desde el momento de su publicación y hasta un máximo de 30 días de antelación a la fecha de su expiración. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita por la otra parte.

En caso de ser denunciado, el convenio será vigente mientras se efectúan las negociaciones tendentes a la suscripción de un nuevo convenio durante un máximo de doce meses desde la fecha en que se produzca la denuncia. Transcurrido dicho plazo perderá completamente su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. No obstante, las partes se someterán a los procedimientos de mediación vigentes a fin de tratar de evitar la pérdida definitiva de vigencia del Convenio.

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.

La comisión paritaria del Convenio se encargará de la adaptación que pudieran requerir los procedimientos para la solución efectiva de las discrepancias a los que hace referencia los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. En defecto de estos pactos o de la adaptación que de ellos pudiera realizarse, se establece como procedimiento para solucionar de manera efectiva las discrepancias la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

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 hombre y mujeres. Cualquier referencia terminológica realiza únicamente al género masculino o femenino deberá entenderse realizada de forma indistinta a ambos géneros.

Capítulo II. Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 10. Clasificación Profesional

Mientras el presente Convenio Colectivo de Empresa no regule un sistema de clasificación profesional propio, será de aplicación el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Capítulo III. Período de Prueba y Cese Voluntario

Artículo 11. 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 reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. 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 13. 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.

Los trabajadores percibirán 12 pagos de periodicidad mensual y dos pagos adicionales en los meses de junio y diciembre, distribuidos en los siguientes conceptos retributivos:

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 2 pagas extraordinarias de devengo semestral (junio y diciembre), que estarán compuestas por una mensualidad de Salario Base y Complemento por Experiencia. Los trabajadores tendrán la opción, previa solicitud, de percibir las prorrateadas.

5. El sistema de abono en nómina de las pagas extraordinarias se gestiona de modo que se prorratean las dos pagas extraordinarias de compensación por primas (marzo y septiembre) y la paga extraordinaria de octubre.

6. 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).

7. Plus convenio: Es aquel complemento que, con motivo de la homogeneización de conceptos salariales acometida en el primer convenio colectivo de Activa Mutua 2008 que perciben determinados trabajadores, y engloba todos aquellos conceptos retributivos de carácter inabsorbible y revalorizable que viniera percibiendo un trabajador a 31-12-08 y fueran eliminados de su estructura salarial. Se trata de un concepto inabsorbible y revalorizable 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.

8. Complemento ad personam: Es aquel complemento que, con motivo de la homogeneización de conceptos salariales acometida en el primer convenio colectivo de Activa Mutua 2008, que perciben determinados trabajadores, y engloba todos aquellos conceptos retributivos que viniera percibiendo un trabajador y fueran eliminados de su estructura salarial que revistan carácter absorbible.

9. Incentivo: Es la nomenclatura que recibe desde la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo de Activa Mutua 2008 todo concepto retributivo de devengo variable y distribución irregular previamente existente. 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.

10. Concepto retributivo variable por consecución de objetivos: Se implanta un nuevo concepto retributivo, variable, asociado al cumplimiento de objetivos.

A partir del año 2013 el abono de dicho complemento quedará condicionado al



desarrollo definitivo del sistema y a la fijación de los objetivos cuyo grado de consecución determinará las cantidades a percibir por los trabajadores.

Para el año 2012, y dada la falta de desarrollo definitivo del sistema, se abonará el complemento según los siguientes parámetros:

- 1) Lo percibirán aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa anterior a 1 de enero de 2012.
- 2) La fórmula de reparto entre la plantilla será la siguiente: El 50% del importe total se distribuirá de manera lineal entre todos los trabajadores y el 50% restante se distribuirá proporcionalmente en función de la cuantía del salario base correspondiente a la categoría que ostenta cada trabajador.
- 3) Los trabajadores con jornada a tiempo parcial lo percibirán en proporción a la jornada que realizan.

11. 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 específico que se abona.

Artículo 14. 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 15. Plus de Comida en Jornada Partida

La empresa proporcionará compensación por comida a aquellos trabajadores a tiempo completo que presten servicio en jornada partida y dispongan de entre una y dos horas para comer y tengan que prestar servicio por la tarde mínimo dos horas ininterrumpidas. La empresa únicamente proporcionará un máximo de una compensación por comida a la semana, de manera que quién haciendo uso de la flexibilidad horaria existente decidiera prestar servicios más de una tarde a la semana no recibiría ticket comida adicional.

Dicha compensación consistirá, de modo general, en la entrega de ticket restaurante, cuyo valor será el establecido en el Convenio de Sector.

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 16. 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 17. 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. Todos aquellos trabajadores que presten servicios de manera continuada durante más de 6 horas gozarán de una pausa para desayunar de 20 minutos, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. El día en que se preste servicios por la tarde se tendrá derecho a la pausa aunque la jornada realizada por la mañana sea de 6 horas.

Dicho periodo, podrá ser dividido en 2 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.

4. Para calcular la retribución de los trabajadores que realizan una jornada a tiempo parcial, se establecerá el porcentaje de parcialidad dividiendo el número de horas anuales realizadas por el número de horas a la que asciende la jornada anual establecida en el apartado primero.

Artículo 18. Horario y Flexibilidad

1. El horario semanal de todo personal Administrativo a tiempo completo será de 37,5 horas durante todo el año. Dicho horario semanal se podrá realizar dentro de la siguiente franja:

1. De 7:30 a 19:00 en invierno (16 de septiembre a 14 de junio).

2. De 7:30 a 16:00 en verano (de 15 de junio a 15 de septiembre).

El personal gozará de flexibilidad para cumplir su jornada semanal dentro de

dichas franjas horarias, siempre y cuando se cumplan los siguientes condicionantes:

1. Es obligatoria la presencia en el puesto de trabajo de 8:30 a 14:00.
2. Es obligatoria la presencia en el puesto de trabajo un mínimo de una tarde a la semana, excepto en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre en que solamente se prestará servicios por la mañana.
3. La duración de la jornada de tarde será de un mínimo de 2 horas ininterrumpidas y alcanzará como mínimo hasta las 17 horas.
4. La mínima jornada diaria de presencia en el puesto de trabajo será de 6,5 horas y la máxima de 9,5 horas.
2. No existirá obligación de recuperar las tardes no trabajadas en los casos en que la ausencia al trabajo se hubiera debido a baja médica, vacaciones o permisos que gocen de naturaleza no recuperable. Las ausencias debidas a dichos motivos computarán como si hubiese existido trabajo efectivo de 7,5 horas.
3. Para aquellas semanas que tengan menos de 5 días laborables se deberá cumplir el número de horas necesario para mantener el principio de proporcionalidad a 37,5 horas semanales.
4. En cuanto al horario del Personal Sanitario o ligado a la atención al cliente de la rama asistencial, se mantendrán las consideraciones horarias que se venían teniendo en cuenta hasta la fecha.

En cuanto al horario del personal con horarios especiales pactados así como trabajadores con jornadas parciales o reducidas no tendrán acceso a la flexibilidad horaria, respetándose en todo momento el horario pactado.

5. Se establece la obligatoriedad de fichaje a través de los sistemas de control de presencia que la empresa pone a disposición a la entrada, salida, descanso para desayuno e interrupciones de la jornada por motivos no relacionados con el trabajo (médicos, permisos...).
6. Se establece un horario Administrativo de atención al cliente mínima obligatoria de 8 a 17 de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes, que podrá ser modulado en cada centro de trabajo en función de los recursos humanos de los que se disponga. Respecto de los centros de carácter asistencial se seguirán aplicando los mismo horarios existentes actualmente. La flexibilidad horaria existente deberá utilizarse de manera que cada servicio quede cubierto durante el horario de atención al cliente obligatorio.

Artículo 19. Modificación de las Condiciones Horarias Actuales



Lo dispuesto en el artículo anterior, en la medida en que suponga modificación de las condiciones vigentes con anterioridad, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2013.

Artículo 20. 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 prestarán servicios administrativos por la tarde. Para el personal sanitario seguirá siendo vigente la práctica actualmente existente.

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 21. 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 22. 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 23. Vacaciones

1. El personal 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.

El personal con contratos a tiempo parcial que no presten servicios todos los días de la semana se tomará como referencia 38 días naturales y se computará de lunes a domingo.

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.

2. Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente a su devengo.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en 3 periodos, siendo obligatorio realizar un mínimo de 11 días ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El trabajador podrá optar a no tener planificados 7 días. El trabajador podrá destinar uno de ellos para



fraccionar el disfrute en horas, siempre y cuando los periodos sean de un mínimo de una hora.

3. Se confeccionarán los correspondientes calendarios de vacaciones por Departamentos que tendrán que ser aprobados antes del mes de marzo de cada año, de tal manera que la atención a las necesidades de los diferentes servicios queden en todo momento garantizados.

4. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo que corresponda a cada trabajador.

5. 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.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VI. Permisos y Excedencias

Artículo 24. 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. Para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de descanso por 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 al disfrute del descanso por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa,

deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En las situaciones de reducción de jornada igual a las que hace referencia este apartado que sean superiores al 20%, la empresa abonará un complemento equivalente al 5% del salario del trabajador.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha

en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

7. La empresa concederá una semana adicional de permiso de maternidad, alargando la duración legal establecida. Asimismo, abonará durante esta semana el importe equivalente a la prestación de maternidad.

8. 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.

Artículo 25. 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 26. 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 27. Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal o Maternidad

Será aplicable la regulación contenida en el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 28. 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 capitales que establezca el Convenio Colectivo Estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes 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 29. 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 30. 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 seguro deberá coincidir con el del vehículo efectivamente utilizado por el trabajador para desempeñar su actividad laboral.

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 31. 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 32. 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 108,83 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 33. Gratificaciones por Nacimiento y/o Adopción de Hijos

El trabajador percibirá la cantidad de 163,24 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 34. 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 81,62 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 35. Gratificaciones Sociales: Bolsa de Vacaciones y Gratificación del día del Seguro

En el mes de mayo se abonará la cantidad de 219,40 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 36. Gratificación de Reyes

1. Los trabajadores percibirán la cantidad de 54,41 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 37. 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 18.000 euros a fin de subvencionar los gastos derivados de los estudios universitarios o de postgrado 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.





La acreditación de los gastos soportados por cada trabajador deberá realizarse mediante justificación del pago de la matrícula. En caso de que la matrícula contemple pagos aplazados o diferidos, la concesión de la ayuda será provisional en espera de la acreditación definitiva del pago total de la matrícula. La falta de acreditación definitiva comportará la exclusión del trabajador del acceso a la ayuda del siguiente año.

3. Bolsa para préstamos ante situaciones excepcionales:

Anualmente, y siempre que las posibilidades presupuestarias lo permitan, se establecerá una bolsa anual de para destinar a la concesión de créditos a los trabajadores ante situaciones excepcionales como la compra de vivienda, enfermedades de familiares, compra de vehículo etc., Corresponderá a la comisión determinar si la situación excepcional planteada por el trabajador merecer 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 préstamos 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 600 euros anuales si la minusvalía oscila entre el 33% y el 66% y de 900 euros si la minusvalía excede del 66%. En caso que no sea agotada la dotación total de la bolsa, el importe sobrante será repartido entre el resto de bolsas existentes.

Serán los trabajadores los que deberán efectuar solicitud ante la comisión de Bolsas de ayuda a fin de poder optar a las ayudas correspondientes. No será admitida a trámite ninguna solicitud que no sea presentada a través del portal del empleado.

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.



La comisión de bolsas de ayuda podrá aprobar un manual que contemple los requisitos de acceso y criterios de distribución de las ayudas, cuyo contenido será plenamente aplicable y de igual rango que lo dispuesto en el presente artículo.

Capítulo VIII. Ordenación Jurídica de Faltas y Sanciones

Artículo 38. 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 (art. 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 (art. 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 39. 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 40. 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 41. 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).

Artículo 42. 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 43. 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 44. 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 45. 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 46. 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.

Disposiciones Adicionales

Primera.

En relación a la carrera profesional del personal sanitario, se estará a lo que se establezca en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Seguros, Reaseguros y





Andalucía

Activa Mutua 2008

BOE 50, 27 de febrero del 2013

Página 30 de 30

Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Segunda.

Las partes firmantes del presente convenio, 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 crear una comisión paritaria nacional de Igualdad.

