2º CONVENIO COLECTIVO DE UMIVALE MATEPSS, Nº 15.

Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Umivale Matepss nº 15.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Umivale Matepss nº 15 (código de convenio n.º 90018022012010) que fue suscrito, con fecha 3 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 sección sindical de UGT 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, 4 de febrero de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

2º CONVENIO COLECTIVO DE UMIVALE MATEPSS, Nº 15.

Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal de Aplicación.

El presente Convenio colectivo de Umivale Matepss será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que integran la plantilla de Umivale Matepss, sin más excepciones que aquellas personas que están excluidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido (TRET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio colectivo de Umivale Matepss será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos Umivale Matepss, así

como en los que en el futuro se establezcan, dentro del territorio español.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La vigencia del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss se extenderá desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016 con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss.

Salvo denuncia expresa y válida del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss, este, al término del ámbito temporal señalado, se prorrogará por anualidades sucesivas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada mediante comunicación fehaciente por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Ultra-actividad: denunciado el presente Convenio colectivo de Umivale Matepss y hasta que se logre acuerdo expreso, subsistirá el contenido normativo del mismo.

Para todo aquello que no esté dispuesto en este Convenio colectivo de Umivale Matepss, se estará a lo establecido en el texto del actualmente vigente Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, hasta la firma de un nuevo convenio sectorial.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas 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 se dejase sin efecto por medio de resolución judicial alguna de las cláusulas del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss, la misma deberá ser revisada y reconsiderada en su integridad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Seguimiento.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una comisión mixta, paritaria, cuyas funciones alcanzarán exclusivamente a la interpretación del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss.

Dicha comisión mixta estará compuesta por cuatro vocales, de los cuales dos serán designados por la dirección de la mutua y los otros dos, deberán ostentar la condición de representante legal de los trabajadores, de acuerdo a su

representatividad, en representación de los mismos.

Los asuntos planteados ante la comisión mixta, serán resueltos por acuerdo de la misma, para lo cual se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se le planteen a esta comisión mixta, sus miembros podrán recabar los informes o asesoramientos técnicos que consideren oportunos.

Planteada la consulta o discrepancia, la comisión mixta deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se le notifique. La comisión mixta dispondrá de un plazo máximo de una semana 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 proceda.

Tiempo de Trabajo.

Artículo 6. Jornada de Trabajo y su Distribución.

La jornada máxima en cómputo anual será de mil setecientas horas de trabajo efectivo, con independencia de las jornadas inferiores existentes en la mutua y las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno, en aquellos supuestos en los que, antes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo de Umivale Matepss, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en este artículo.

La distribución horaria de la jornada de trabajo, así como las interrupciones que pudieran tener lugar durante la misma con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno, se regirán de acuerdo a lo estipulado en el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social, en todo aquello que aquí no venga regulado.

No obstante, durante 2013 se revisará la distribución horaria de la jornada de trabajo, así como el periodo de descanso o pausa de desayuno, conjugando la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, externos o internos, y las de los trabajadores, con el fin de eliminar al máximo las inequidades y favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, negociando la propuesta con la sección sindical firmante del presente convenio.

En orden a conciliar la vida laboral y la personal, los trabajadores de Umivale Matepss que presten sus servicios en jornada partida podrán acogerse, previo acuerdo entre ambas partes, a la realización de la jornada de 08:00 a 15:00 horas

de lunes a viernes todas las semanas a excepción de un día a la semana, cuya realización se extenderá hasta las 20:00 horas con una hora de descanso para comer, sin que ello pueda suponer merma o disminución alguna en la retribución del trabajador, exceptuando la compensación correspondiente a la ayuda de comida.

Dadas las especiales características que concurren en los centros asistenciales de las Matepss, cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, la regulación de los mismos se ajustará a lo establecido al respecto en el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social.

De mutuo acuerdo con la empresa, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún hijo menor de 10 años podrá acogerse a un cambio de la jornada de trabajo

Artículo 7. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de 24 días laborables que serán disfrutados, preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El periodo o periodos de disfrute de vacaciones se elaborarán en base al calendario laboral correspondiente a cada municipio, de modo que las necesidades de servicio de Umivale Matepss queden garantizadas.

Podrán los trabajadores de Umivale Matepss, con cargo a los días de vacaciones, disfrutar de los puentes del año, siempre de acuerdo con la dirección de la mutua, que velará porque el servicio quede garantizado.

Por motivos organizativos, y atendiendo a las necesidades del servicio, la planificación de vacaciones se realizará antes de finalizar el año previo al disfrute de las mismas.

Dada la anticipación de la solicitud de vacaciones por parte de los trabajadores, y teniendo en cuenta tanto las posibles situaciones personales y familiares que se pueden producir a lo largo del periodo como la publicación oficial de los festivos, se podrá modificar la solicitud inicial de vacaciones, previo acuerdo entre la dirección de Umivale Matepss y el trabajador.

Los trabajadores ingresados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 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.

Artículo 8. Día del Seguro.

El disfrute del día del seguro se acordará entre la dirección de Umivale Matepss y el trabajador, con independencia de si es día festivo o laborable el 14 de mayo.

Artículo 9. Días de Libre Disposición.

Todos los trabajadores de Umivale Matepss, previo aviso, tendrán derecho cada año a un máximo de 24 horas laborables para atender asuntos particulares.

El trabajador llevará a cabo por escrito la comunicación de estas horas de libre disposición con antelación suficiente, siempre que las circunstancias y naturaleza de los asuntos lo permitan.

Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a la remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

En caso de acordarse la modalidad de recuperación de horas, los términos de la misma se consensuarán entre la dirección y el trabajador.

Condiciones Salariales y Compensaciones.

Artículo 10. Retribuciones.

La estructura retributiva de los trabajadores de Umivale Matepss está constituida, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, por:

Sueldo base: retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas.

Complementos salariales: retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado, a la calidad del mismo o a la situación y resultados de la empresa.

Se respetarán los derechos adquiridos sin que ningún trabajador de alta a fecha 31-12-2012 pueda ver disminuido su salario fijo anual el 1-1-2013, observando en todo caso las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad.

Se aprueban las tablas salariales para el año 2013 recogidas en el anexo.

La estructura retributiva de este convenio queda integrada por los siguientes conceptos:

a) Sueldo base por nivel retributivo.

b) Complemento por experiencia: se regirá de acuerdo a lo estipulado en el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de

la seguridad social.

c) Complemento de adaptación individualizado.

d) Plus de inspección.

e) Plus de residencia.

f) Plus integración: recoge los conceptos de carácter «no absorbible ni compensable» y mantendrá este status.

g) Complemento puesto: concepto que recoge el importe incrementado como consecuencia de una promoción y cuya percepción queda sujeta a que el trabajador desempeñe la función que da lugar a su devengo.

h) Complemento desempeño: recoge los conceptos de carácter «absorbible y compensable».

i) Plus de jornada partida: concepto a extinguir, manteniendo su condición de no absorbible ni compensable, siempre y cuando el trabajador mantenga la jornada partida.

Artículo 11. Productividad.

Con el fin de fomentar la búsqueda de la excelencia y la productividad, y siempre dentro de las limitaciones presupuestarias, mediante negociación entre empresa y representación de los trabajadores, se podrá fijar para cada uno de los años de vigencia del convenio un incentivo de productividad que se vinculará a la consecución de los objetivos asignados, al mantenimiento equilibrado de la productividad y al desempeño individual.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de cuantía equivalente al salario base: una, denominada de verano, que se devengará del 1 de enero al 30 de junio; y otra, denominada de Navidad, que se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Ambas pagas extraordinarias, se abonarán prorrateadas entre los doce meses del año.

Los trabajadores que deseen seguir percibiendo las pagas extras de junio y diciembre íntegramente en estos meses y no prorrateadas mes a mes, deberán dirigir la correspondiente solicitud a RRHH durante el mes de diciembre de 2012, con el fin de que pueda aplicársele desde el mes de enero del año siguiente.

El personal presente el primer día del semestre natural percibirá la totalidad de la paga extraordinaria correspondiente al mismo.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre natural percibirá la citada paga extraordinaria en proporción al tiempo de servicio prestado durante el mismo.

Artículo 13. Compensación por Locomoción.

El personal que realice, por sus propios medios, desplazamientos en comisión de servicio o cualquier motivo o causa en la prestación laboral, excepto los trayectos de ida y vuelta entre su centro de trabajo y su lugar de residencia, recibirá una compensación por cada kilómetro realizado de acuerdo a los cálculos elaborados al final del ejercicio anterior a su aplicación, sujeta en todo caso al mínimo establecido en el Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Artículo 14. Compensación por Ayuda de Comida.

Con el fin de facilitar el cumplimiento de lo dispuesto al respecto de la ayuda de comida que tiene que percibir el personal que realice jornada partida conforme a lo previsto en el Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se respetan los derechos adquiridos de los tres sistemas actualmente en uso: percepción mediante abono en nómina de la cantidad establecida en el mencionado convenio; percepción mediante vales de comida, cheque restaurante o similar, por el mismo importe; o comida en restaurante concertado.

Artículo 15. Retribución Flexible.

La empresa mantendrá un programa de retribución flexible, de adscripción voluntaria, mediante el que cada trabajador puede configurar su propio paquete retributivo en función de las necesidades que tenga en cada momento de su vida laboral, eligiendo cómo quiere percibir parte de su salario.

Desarrollo Profesional.

Artículo 16. Carreras Profesionales.

Cada trabajador de Umivale Matepss cuenta con una carrera profesional, «en horizontal», según su puesto de trabajo, que marca cuál puede ser su desarrollo profesional y su progresión económica, desde el mínimo, que sería la retribución inicial o sueldo de enganche, al máximo, para ese puesto, en función de su evolución en el desempeño y de la disponibilidad presupuestaria.

Se diseñan distintas carreras profesionales según los distintos tipos de puestos de «ejecutores» (gerentes) o de «coordinadores». dichos puestos se agrupan por

similitud de necesidades de formación académica, responsabilidad, dedicación y valoración de mercado.

Así mismo, existe la posibilidad de una carrera profesional «en vertical», por acceso a un puesto de mayor o menor responsabilidad.

Cualquier trabajador puede manifestar su deseo de acceder a un puesto distinto al desempeñado solicitando su inclusión en el «catálogo de disposición», a través del coordinador.

Como regla general, todos los puestos se cubrirán por «promoción interna», salvo que no hubiera ningún trabajador que cumpliera los requisitos necesarios para el óptimo desempeño del puesto.

Prestaciones Sociales.

Artículo 17. Auxilio por Situaciones Familiares Especiales y/o Excepcionales.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, por cualquier causa, su cónyuge e hijos, si los hubiere, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

Cuatro mil euros (4.000 €) anuales, en concepto de ayuda de estudios por cada descendiente del empleado fallecido mientras se encuentre matriculado y con aprovechamiento favorable, en cualquier curso educativo, hasta la finalización del último curso de la enseñanza secundaria obligatoria o como pueda denominarse en un futuro a la formación académica de carácter obligatorio.

Ofrecimiento de un puesto de trabajo para uno cualquiera de los familiares directos (cónyuge o hijo) del empleado fallecido con la correspondiente clasificación profesional según el vigente Convenio colectivo. La oferta de empleo se llevará a cabo de acuerdo a los puestos disponibles (no se crearán nuevos) y no a la titulación académica aportada, y aplicando el TALC (art.19) en la medida de lo posible.

Artículo 18. Compensación por Jubilación.

En desarrollo y sustitución de la compensación por jubilación regulada en el Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cuando el trabajador acceda a la jubilación total, cualquiera que sea la edad, tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a una mensualidad por cada 5 años completos de servicio, hasta un máximo de diez mensualidades que se alcanzará a partir de los 30 años de servicio.

La mensualidad quedará integrada por los siguientes conceptos, referidos al último mes en activo del trabajador: sueldo base, complemento por experiencia y CAI.

Los trabajadores que accedan a la jubilación total desde la situación de jubilación parcial, percibirán la compensación económica calculada sobre la retribución correspondiente al último mes de trabajo elevado al 100 % de jornada o al porcentaje de jornada que tuviera en el momento previo a acceder a la jubilación parcial.

Artículo 19. Retribución Diferida.

En desarrollo del art. 61 del Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, todavía en vigor, Umivale Matepss está trabajando en un proyecto de beneficio social, mediante la implantación de un modelo de retribución diferida, con el fin de premiar la permanencia activa, el compromiso y el desempeño, a lo largo de la trayectoria profesional, hasta la jubilación total, de los trabajadores de Umivale Matepss.

La dotación económica se realizará por aportaciones de la empresa en función de la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 20. Asistencia Sanitaria con Medios Propios. Programa Galeno.

Todos los trabajadores de Umivale Matepss, tendrán derecho a la asistencia sanitaria que, con los medios propios de nuestros centros, se les pueda ofrecer, sin ninguna excepción.

Este servicio se prestará a través del programa galeno, creado por Umivale Matepss para la gestión integral de la salud de los trabajadores y cuyo objetivo principal es el seguimiento de los problemas de salud de los trabajadores de Umivale Matepss que lo soliciten hasta su resolución, mediante asesoramiento, prevención, diagnóstico y tratamiento.

El cuadro médico del programa galeno serán todos los médicos de Umivale Matepss.

Todos los trabajadores de Umivale Matepss tendrán siempre a su disposición un documento impreso o imprimible con los contenidos del programa galeno, el cuadro médico actualizado y los formularios de solicitud en caso de que fuesen necesarios.

Así mismo, fuera de este programa galeno, todos los familiares directos de trabajadores de Umivale Matepss, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad incluidos, tendrán derecho a la asistencia sanitaria que, con los medios

propios de nuestros centros sanitarios, se les pueda ofrecer.

Artículo 21. Seguro de Vida.

Las cuantías del seguro de vida regulado en el Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez serán las siguientes:

	2013	2014 y ss.
Fallecimiento o IPT, IPA, GI.	22.232 €	25.000 €
Fallecimiento por accidente.	42.000 €	50.000 €

Artículo 22. Colegiación.

Al trabajador cuya titulación sea preceptiva para el desarrollo de su actividad profesional y ésta se desarrolle en exclusiva para Umivale Matepss y, a su vez, esté legalmente obligado a colegiarse para el ejercicio de su profesión, le será abonada la cuota del colegio oficial, previa justificación documental que lo acredite.

Artículo 23. Reparación de Vehículo Siniestrado en Acto de Servicio.

Umivale Matepss se hará cargo de los daños no asegurados en el vehículo y producidos por accidente de tráfico cuando éstos se produzcan en virtud de un desplazamiento por orden de la mutua, en acto de servicio, sin más excepción que la concurrencia de imprudencia, sin perjuicio de su derecho posterior a reclamar a la otra parte, estando obligado, en todo caso, a realizar la correspondiente reclamación a su compañía de seguros, mediando imprudencia o culpa de un tercero.

En el caso de resultar abonados tales gastos por otra u otras parte/s responsable/s en el accidente, el gasto abonado por la mutua será devuelto a la misma.

Artículo 24. Anticipos.

El personal de plantilla con un mínimo de permanencia en Umivale Matepss de dos años de antigüedad, tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta dos mensualidades, reintegrables en un máximo de doce mensualidades, para hacer frente a gastos extraordinarios no previstos en el Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Artículo 25. Trabajo al Lado de Casa (TALC).

Umivale Matepss se compromete a favorecer el desempeño de las funciones encomendadas en el centro de trabajo más cercano al domicilio del empleado, si fuera posible.

Artículo 26. Plan de Igualdad.

Una vez firmado el plan de igualdad en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y constituida la comisión de seguimiento, la empresa y la representación legal de los trabajadores tienen el firme propósito de seguir promoviendo la implantación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, conforme a lo establecido en dicho plan.

El plan de igualdad de Umivale Matepss fue firmado en mayo de 2011, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27. Protección de las Víctimas de Violencia de Género.

En todas aquellas situaciones que se conozcan por motivos de violencia de género, se tendrá una especial sensibilidad en materia de flexibilidad horaria y dentro de los términos que se establecen en el plan de igualdad.

Artículo 28. Acoso Laboral.

El procedimiento ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o de acoso moral se regirá por el protocolo de actuación suscrito entre las partes firmantes del presente convenio.

Protección en Materia de Salud Laboral.

Artículo 29. Gestión de la Prevención.

Umivale Matepss integra la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, se implanta y aplica un plan de prevención de riesgos laborales, según los

requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Para dar cumplimiento al derecho de los trabajadores a una protección eficaz, garantizando su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, se adoptan las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y la vigilancia de la salud.

Como modalidad preventiva, Umivale Matepss ha constituido un servicio de prevención propio (servicio de prevención mancomunado), de acuerdo con lo establecido en los artículos 14 y 15 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, actuando como unidad organizativa específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Representación Colectiva de los Trabajadores.

Artículo 30. Utilización de la Intranet.

Umivale Matepss pondrá a disposición de las secciones sindicales y de los representantes legales de los trabajadores, en el ámbito a su representación los medios necesarios para poder mantener una intranet accesible desde todos los puestos de trabajo de Umivale Matepss, mediante la cual poder comunicarse con los trabajadores.

Política de Estabilidad en el Empleo.

Artículo 31. Contratación Indefinida.

Desde el respeto a la estabilidad laboral y profesional, la fórmula de contratación utilizada por Umivale Matepss para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla o para cubrir nuevos puestos, es con carácter general el contrato indefinido.

Se exceptúa de esta fórmula de contratación a aquellos profesionales que sean necesarios con motivo de sustituciones temporales por enfermedad, maternidad o vacaciones.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional Primera. Género.

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 Segunda. Condiciones y Procedimientos para la Inaplicación de Condiciones Establecidas en el Presente Convenio Colectivo.

En relación con la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y se adhieren expresamente al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales (ASEC V) suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y registrado y publicado por Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión mixta paritaria regulada en el artículo 5 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir al SIMA a través de los procedimientos establecidos en el ASEC V.

Disposición Adicional Tercera. Revisión Salarial.

Todos los términos económicos recogidos en este Convenio colectivo de Umivale Matepss, salvo aquellos de carácter absorbible y compensable, serán objeto de revisión al principio de cada ejercicio, de acuerdo a la cláusula de revisión salarial recogida en el artículo 37 del vigente Convenio colectivo General de Carácter Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Disposición Transitoria Única. Tablas Salariales Provisionales.

Durante la completa tramitación del procedimiento de conflicto colectivo actualmente en trámite en fase de recurso de casación ordinaria ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la tabla salarial del anexo sufrirá una reducción del 2,4 y del 3%.

El resto de conceptos que tengan aplicado el incremento del 3% también sufrirán la reducción de dicho 3%.

Héctor Blasco García, Director Gerente Umivale.–Ana María Pastrana Sarch, Directora RRHH Umivale.–Alfonso Guerrero Castrosín, Responsable Jurídico RRHH Umivale.–Carlos Bonell Pascual, Asesor Umivale.–Jesús Sanz González, Secretaría Sectorial de Seguros y Oficinas de FES-UGT.–Balbino de Santiago Sánchez, Secretario Gral. Sección Sindical Estatal de UGT en Umivale.–Manuel Roca Junyent, Sección Sindical Estatal UGT en Umivale.–Óscar Mínguez Sánchez, Presidente Comité Centros Periféricos Prov. Valencia en Umivale.

ANEXO

Tabla salarial

Sueldos

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual	Computo anual (x 14)
Grupo I	Nivel 1	2.316,25	32.427,45
	Nivel 2	1.959,15	27.428,10
	Nivel 3	1.669,59	23.374,20
Grupo II	Nivel 4	1.429,35	19.996,95
	Nivel 5	1.244,95	17.429,25
	Nivel 6	1.080,89	15.132,45
Grupo III	Nivel 7	945,81	13.241,40
	Nivel 8	830,00	11.620,05
Grupo IV	Nivel 9	779,75	10.916,55

Experiencia

Grupos	Niveles	Complemento experiencia	
		Mensual	Computo anual (x 12)
Grupo II	Nivel 4	28,15	337,79
	Nivel 5	21,39	256,71
	Nivel 6	19,14	229,69
Grupo III	Nivel 7	15,76	189,17
	Nivel 8	13,51	162,15