

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL DUODÉCIMO CONVENIO COLECTIVO DE LA O.N.C.E. Y SU PERSONAL

En Madrid, a 13 de abril de 2005, en los locales de la Dirección General de la O.N.C.E., c/ Prado, 24, se reúnen las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, constituidas en Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal, formalmente convocada a estos efectos, de conformidad con el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

El Consejo General de la O.N.C.E., en Sesión del 17 de marzo de 2005, adoptó el Acuerdo 3(E)/2005 -1.1, que regula la realización de un Sorteo Extraordinario a celebrar el 15 de agosto de 2005. Se hace preciso pactar la regulación de las condiciones retributivas que rodean a este Sorteo, según lo dispuesto en el art. 53.1 del XII Convenio Colectivo.

La O.N.C.E. y los sindicatos U.G.T. y Comisiones Obreras adoptan este Acuerdo, con el mismo valor de lo pactado en Convenio Colectivo:

«Ejercicio y Condiciones de la venta del cupón para el Sorteo de 15 de agosto de 2005.

1. La venta del cupón para el Sorteo Extraordinario del día 15 de agosto de 2005 se efectuará de forma anticipada por toda la plantilla activa de agentes vendedores que realicen la venta durante parte o la totalidad del intervalo de fechas en que se comercializan, simultaneando su venta con la del resto de productos.

2. La comisión a percibir por los agentes vendedores sobre las ventas del cupón para el Sorteo Extraordinario del 15 de agosto de 2005 queda establecida en el 12 % a partir del primer cupón vendido.

3. Estas normas entrarán en vigor, y comenzarán a surtir efectos, a partir de la fecha de firma de este Acuerdo.

4. Se faculta a la Dirección General de la O.N.C.E. para que dicte las instrucciones de desarrollo que considere más oportunas, para garantizar la correcta aplicación de este Acuerdo.»

9049

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61 (Código de Convenio n.º 9003311), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, n.º 61». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como

aquellas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de accidentes de Trabajo. Igualmente quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio los Médicos Internos Residentes (M.I.R.) que se formen en los centros de trabajo de Fremap, a los que les será de aplicación la legislación establecida al efecto.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 2005.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2008.

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

Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste quedaría anulado, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

La Organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sobre esta materia, los Representantes legales de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Productividad y absentismo.*

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

Artículo 9. *Comisión Mixta.*

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

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de inter-

pretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar la vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

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

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta. En el supuesto de que la consulta se envíe por correo certificado se tomará como referencia, a efectos del cómputo del plazo anterior, la fecha de recepción de la misma en la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

CAPÍTULO II

Modificaciones al Convenio General de Seguros

Artículo 11.

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

A) En materia de jornada laboral:

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada anual de trabajo de 1.700 horas.

Este número de horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, el descanso de veinte minutos previsto para los empleados de jornada completa, las causas de suspensión del contrato de trabajo o cualquier otro que se prevea en el CGS o en la legislación vigente.

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

Para los empleados con jornada anual inferior a la aquí estipulada, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 43,59 por su jornada semanal.

Los horarios de 8 a 15 horas, de 15 a 22 horas, de 22 a 8 horas, de 8 a 16:30 horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del E.T., que justifiquen una modificación.

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

2. Los empleados de las UPS, contratados a jornada partida y que estén adscritos a los grupos de plantilla de Administrativos, Comerciales, Técnicos de Prevención y Asistentes Sociales, tendrán una jornada continuada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre con dos días a la semana con horario de 8:00 a 14:00 horas de mañana y la tarde de tres horas con una interrupción mínima de 1,5 horas para la comida; en los tres días restantes el horario será de 8:00 a 15:00 horas. Para poder aplicar este horario en cada centro de trabajo, deberán quedar cubiertas todas las tardes salvo la del viernes, siendo facultad de la Dirección de la Empresa la organización concreta del mismo.

En aquellos centros de trabajo en los que, por el número de empleados presentes en cada momento, sólo fuese necesario trabajar una tarde para cubrir todas salvo la de viernes, los empleados de los colectivos anteriormente señalados podrán tener una jornada continuada, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con un día a la semana con horario

de 8:00 a 15:00 horas de mañana y la tarde de 16:00 a 20:00 horas y en los cuatro días restantes el horario será de 8:00 a 15:00 horas, siendo, igualmente, facultad de la Dirección de la Empresa la organización concreta del mismo.

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

4. El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los siguientes días: Año Nuevo, Epifanía del Señor, Viernes Santo, Sábado Santo, Fiesta del Trabajo, Fiesta Nacional de España, Festividad de Todos los Santos, Día de la Constitución Española, Inmaculada Concepción, Natividad del Señor, 24 ó 31 de diciembre, percibirá un suplemento de 77 euros por jornada trabajada, sobre su retribución bruta ordinaria o, a su elección, lo compensará con tiempo de descanso. Dichas condiciones no serán de aplicación a aquellos empleados que se encuentren en situación de realización de guardias.

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

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

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

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

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

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

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

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

B) En materia de vacaciones:

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

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

Los días a vacar, que no son propiamente días de vacaciones, consecuencia de la reducción de jornada establecida en el Convenio General de Seguros para los años 2000 a 2003, según lo indicado posteriormente en el apartado b).

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

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

a) Corresponde un período de vacaciones de 33 días naturales siempre que se cumpla la jornada anual ordinaria de cada empleado. El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por disfrutar 24 días laborables de vacaciones en idénticas condiciones que en el supuesto anterior.

b) Dichos días a vacar serán aplicables a todo el personal afectado por el ámbito funcional del presente convenio independientemente de su fecha de ingreso en la Entidad y se cifran en 5 días laborables.

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

2. El disfrute de estos días libres, deberá realizarse siempre previo acuerdo con la Empresa en orden al buen servicio y estará condicionado a que, en todo momento (salvo en el mes de agosto), estén presentes dos tercios de la plantilla de cada área de actividad. El total de los mismos podrá fraccionarse, como máximo, en cuatro períodos. Los distintos fraccionamientos no podrán originar, en ningún caso, recuperaciones de jornada fuera del horario ordinario de cada empleado. No obstante, al perso-

nal que no haga uso del derecho a los fraccionamientos no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de convenio si por causa exclusiva del disfrute de los días libres no alcanzara a cumplir la jornada anual establecida. Los días libres se deberán disfrutar siempre dentro del año natural al que correspondan.

3. Los días a vacar –consecuencia de la reducción de jornada establecida en el Convenio del Sector para los años 2000 a 2003– serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los posibles incrementos de los días libres, cualquiera que sea la denominación de éstos.

C) En materia de excedencias:

El plazo de excedencia que recoge el artículo 54.5 del C.G.S. se entenderá referido en Fremap, M.A.T., a un plazo no menor a un año ni mayor a cinco años.

Durante el período que dure la excedencia indicada en el párrafo anterior, la Empresa reservará un puesto de trabajo de su nivel en el mismo centro de trabajo a los empleados adscritos a los niveles 5, 6, 7 y 8 según la siguiente escala:

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

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

D) En materia de Seguro de vida:

La Empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total o superior, por un capital de 25.000 euros, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

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

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

E) En materia de jubilación.

1. La mensualidad que regula el artículo 58.B) 2 del C.G.S. quedará integrada, además de por los conceptos incluidos en dicho apartado, contemplados en el Convenio de Fremap, por el complemento voluntario y el complemento salarial definidos en el presente convenio. Todos estos conceptos se entienden referidos al momento de la jubilación del empleado.

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

60 años: 63.000 euros.
61 años: 50.500 euros.
62 años: 38.000 euros.
63 años: 25.200 euros.
64 años: 10.000 euros (1).

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

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

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

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

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

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

2. Por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, podrá llevarse a cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

3. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá llevar a cabo la Jubilación Parcial por contrato de relevo, en función de lo previsto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

En estos supuestos de jubilación parcial, las percepciones que correspondan se abonarán proporcionalmente al porcentaje de jubilación que se haya acordado.

F) En materia de abono especial al personal jubilado o inválido.

La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total, o superior, la cantidad de 510 euros el 14 de mayo y la misma cantidad, con motivo de las fiestas de Navidad.

G) En materia de gastos de locomoción, desplazamientos y dietas.

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

Con abono del seguro: 0,24 euros.
Sin abono del seguro: 0,27 euros.

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

La Empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 Kms. por gestiones de empresa o realice más del 50% de los Kms. totales de su vehículo para gestiones de empresa siempre que éstos últimos alcancen los 7.000 Kms.

En todo caso, la Empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 2.275 euros. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la Entidad, dentro de cada ejercicio.

2. La empresa pagará todos los gastos superiores a 1,80 euros que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada, que pudieran producirse, se abonará además una dieta de 12,5 euros, si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo, y de 6,25 euros por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso, estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos en los que la distancia al punto de destino sea superior a 75 kilómetros, salvo que, con previo conocimiento y autorización de la empresa, se pernocte a una distancia inferior.

H) En cuanto al Día del Seguro.

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

I. En materia de permisos.

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

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

Con derecho a remuneración:

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

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

Las trabajadoras, por cuidado de cada hijo menor de nueve meses (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho período podrá ser acumulado en 15 días laborables. La trabajadora,

por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Sin derecho a remuneración:

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

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

J) En materia de anticipos y préstamos.

1. En sustitución de lo establecido en el artículo 41 del C.G.S., el personal en plantilla, afectado por este Convenio, que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el F.A.E.), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Remuneraciones

Artículo 12. *Incremento individual.*

Para los años de vigencia del Convenio (2005-2008), se garantiza para la generalidad de los empleados un incremento sobre la retribución bruta del año anterior (columna 21 del presupuesto individual de haberes) del 115 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno para esos años, con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

La cuantía económica de la acción social, para estos mismos años de vigencia del Convenio, se incrementará en un 5 por 100 en los términos habituales.

Artículo 13. *Revisión salarial.*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2005-2008), la empresa garantiza que todos los empleados incrementarán su retribución bruta fija anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes), respecto a la percibida en el año anterior, por la misma jornada anual, al menos en un porcentaje igual a la cifra del IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años.

Artículo 14. *Sueldo Mínimo de Convenio.*

1. Se establece el Sueldo Mínimo de Convenio que figura en el Anexo I para cada grupo y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base y la compensación general por primas fijada en el CGS, vigentes en cada momento, y el complemento salarial de «Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

2. Además de los conceptos retributivos señalados en el apartado anterior, únicamente se mantendrán vigentes el Complemento de Adaptación Individualizado, cuando proceda, y el Complemento por Experiencia, regulados en el C.G.S. A este Complemento de Adaptación Individualizado le serán aplicables las normas que para él establece el C.G.S., siendo además compensable y absorbible, hasta donde alcance, por la mejora de los sueldos de tabla que experimente el Convenio de Fremap, M.A.T.

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

Artículo 15. *Fórmulas de cobro.*

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

Artículo 16. *Plus por Cumplimiento de Jornada y Horario.*

1. Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo, en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

2. La cuantía de este plus se fija en 80,5 euros brutos mensuales, siempre que se cumplan las condiciones anteriores. No se generará el derecho a este plus, y por lo tanto procederá su descuento, el día que el empleado se ausente de su puesto de trabajo sea cual fuere la causa y la duración de tal ausencia, quedando a estos efectos únicamente excluidas las ausencias por «gestión de empresa», los «permisos por representación legal de los trabajadores» y los «días libres» regulados en el artículo 11 B). Por cada día en que no se genere el derecho al plus, se deducirá la cantidad de 3,3 euros brutos.

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

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio (2005-2008) se garantiza para la generalidad de los empleados que estuviesen en alta a 31 de diciembre de cada año y proporcionalmente al número de días trabajados en dicho año, la percepción de una gratificación especial sujeta a las siguientes reglas:

a) Condiciones para percibir la paga: Para que se genere el derecho a esta gratificación, será necesario que se cumplan simultáneamente los siguientes objetivos de la Entidad, considerados a nivel nacional: objetivo de cobros totales, objetivo de índice de incidencia, objetivo de porcentaje de prestaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo sobre cuotas totales y objetivo de porcentaje de prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes por cuenta ajena.

b) Cuantía de la gratificación: Se aplicará un porcentaje igual al 30% del IPC resultante a 31 de diciembre de los respectivos años sobre la retribución bruta anual de cada empleado.

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

CAPÍTULO IV

Acción social

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

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, de 1.445 euros brutos y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 325 euros brutos en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan 50 años de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, recibirán 2.900 euros brutos.

Artículo 19. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

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

Por nupcialidad, 330 euros brutos.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 210 euros brutos.

Artículo 20. *Abono especial por fallecimiento.*

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 2.400 euros o 7.200 euros, respectivamente.

Artículo 21. *Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.*

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

Las subvenciones máximas serán:

Hasta estudios de C.O.U. inclusive o similares, 370 euros anuales.

Estudios universitarios o similares, 560 euros anuales.

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

3. Los empleados que tengan a su cargo hijos discapacitados percibirán la cantidad de 1.550 euros brutos anuales, bastando únicamente acreditar la relación de parentesco, estar a su cargo y la discapacidad.

Artículo 22. *Atención sanitaria.*

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

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

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

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

Artículo 23. *Seguro de Responsabilidad Civil.*

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

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

Artículo 24. *Fondo de Pensiones.*

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

Antigüedad a 1 de enero	Aportación empresa	
	Por cada euro aportado por el empleado – Euros netos	Límite de aporte s/retribución bruta anual del empleado – Porcentaje
Más de 25 años	2,5	2,5
Más de 15 y menos de 25	2	2
Más de 5 y menos de 15	1,5	1,5
Más de 2 y menos de 5	1	0,75

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

Artículo 25. *Fondo de Ayuda a Empleados.*

La Empresa aportará en 2005, 2006, 2007 y 2008 al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por mil de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 2004, 2005, 2006 y 2007, respectivamente, para cada año correspondiente de vigencia del presente Convenio, y una aportación complementaria de 40.000 euros en 2005, 42.000 euros en 2006, 44.000 euros en 2007 y 46.000 en 2008.

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

El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros.

CAPÍTULO V

Otras condiciones

Artículo 26. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

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

2. Al comienzo de cada año, la Empresa facilitará una relación meramente informativa de los previsibles puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior, se comunicarán, igualmente a los meros efectos informativos, a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

Esta comunicación se realizará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa. Para la toma de decisiones, la Empresa valorará, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los Representantes de los Trabajadores, deberá ser remitido en el plazo de 2 días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

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

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

En todo caso, ni la relación de los previsibles puestos de nueva creación ni la comunicación de vacantes y puestos de nueva creación, anteriormente señaladas, se considerarán convocatoria pública a los efectos de lo establecido en el artículo 25 punto 2 del C.G.S.

Artículo 27. Premios e incentivos.

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

Artículo 28. Política de contratación.

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

A tenor de lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, se acuerda que las horas complementarias del trabajador a tiempo parcial puedan alcanzar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 24 horas.

Artículo 29. Política de formación.

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de los empleados, pues ésta contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para garantizar la calidad del servicio que presta la Entidad.

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, conscientes de esta circunstancia, se comprometen a seguir potenciando el esfuerzo hasta ahora realizado por la Entidad en materia de formación continua, como factor de indudable importancia para la consecución de los resultados finales de la Entidad.

Artículo 30. Seguridad y salud.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación.

CAPÍTULO VI**Representación de los trabajadores y asambleas****Artículo 31. Órganos de Representación de los Empleados.**

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

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

- Si la plantilla del centro de trabajo consta de 6 a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

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

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

2. Comité Intercentros: Estará formado por un total de trece miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Su mandato será de hasta 4 años naturales, es decir, considerado de uno de enero a 31 de diciembre de los correspondientes años. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda.

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

Artículo 32. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.

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

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la Empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la Empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

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

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

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la Empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la Empresa.

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

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

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados de un tiempo máximo de veinte horas mensuales y de 251 a 500 de un tiempo máximo de treinta horas.

Sobre este crédito legal de horas de cada Representante de los Trabajadores, éste podrá acumular un 200% más de horas cedidas por otros Representantes de los Trabajadores. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la Empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la Entidad.

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

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

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los Representantes de los Trabajadores de la Empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los Representantes de la Empresa, al menos una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la Empresa. Los permisos no excederán de 5 días laborables que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos periodos; si fueran precisas más jornadas para este fin se deberá contar con la expresa autorización de la Empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de Representantes de los Trabajadores. En cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el Representante de los Trabajadores en la Junta Directiva.

- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.
 d) Redactar, conjuntamente con la Representación de la Empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.
 e) Plantear conflicto colectivo.

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

Los Delegados Sindicales, que pertenezcan a una misma Sección Sindical, podrán acumular y cederse recíprocamente horas, correspondientes a su crédito legal. Sobre este crédito legal de horas de cada Delegado Sindical, éste podrá acumular un 200% más de horas cedidas por otros Delegados Sindicales de la misma Sección Sindical.

Artículo 33. *Comisión Negociadora.*

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

Artículo 34. *Asambleas de empleados.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 35. *Asambleas de Delegados.*

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

Disposición adicional primera. *Modificaciones legislativas.*

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

Disposición adicional segunda. *Composición del Comité Intercentros.*

No obstante lo indicado en el artículo 31 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, atendiendo al criterio de proporcionalidad, los representantes independientes de los trabajadores no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

Disposición final derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Interprovincial, queda plenamente derogado el anterior suscrito con fecha 23 de marzo de 2001.

ANEXO I

Tablas de sueldo mínimo de Convenio Fremap

	S.M.C.
Grupo 0:	
Nivel 0	35.377,31
Grupo I:	
Nivel 1	31.604,53
Nivel 2	27.263,50
Nivel 3	23.029,97
Grupo II:	
Nivel 4	19.361,21
Nivel 5	18.015,52
Nivel 6	14.698,48
Grupo III:	
Nivel 7	13.012,07
Nivel 8	12.073,22
Grupo IV:	
Nivel 9	10.682,93

ANEXO 2

Acuerdo sobre el sistema de promociones y ascensos de Fremap, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 61, acordado entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación de la Empresa

1.º Principios del acuerdo:

En aplicación de lo establecido en el artículo 18, punto 5 del Convenio General de Seguros, la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación de la Empresa han acordado adaptar el sistema de promociones y ascensos previsto en el artículo 18 del citado convenio, a las necesidades de Fremap, sustituyéndolo por el presente Sistema de Promociones y Ascensos de Fremap.

Este sistema de Promociones y Ascensos se considera parte integrante de la totalidad del Convenio Colectivo de Fremap, formando ambos un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del Convenio y del sistema de Promociones y Ascenso en su conjunto.

En el caso de que una norma de rango superior o la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, dejaran sin efecto alguna de las partes del presente sistema de Promociones y Ascensos, el citado convenio deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente, en aplicación del artículo 6 del Convenio Colectivo de Fremap.

2.º Ascensos y promociones. El texto de la adaptación del artículo 18 del Convenio General de Seguros a las necesidades de Fremap, es del tenor siguiente:

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional vigente en Fremap se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales son los siguientes:

Al Grupo Profesional III: Por oposición y transcurso del tiempo máximo de permanencia en el Grupo Profesional IV.

Al Grupo Profesional II: Por oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

Al Grupo Profesional 0 y I: Libre designación.

3. La promoción entre niveles se realizará conforme a los criterios objetivos establecidos en el presente acuerdo, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y procediendo a dar cuenta a la Representación Legal de los Trabajadores de las promociones producidas y los criterios valorados para las mismas.

4. Con carácter anual la Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos.

3.º Gestores Integrales.

a) Perfil de los candidatos: El perfil de ingreso de los nuevos empleados que se contratan para el puesto de Gestor Integral es:

Titulado superior, preferentemente en Económicas, Derecho o Empresariales aunque con flexibilidad también se pueden contratar diplomados universitarios.

Dada la necesidad de movilidad asociada al puesto, se requiere carné de conducir.

b) Pruebas de acceso: El candidato a Gestor Integral debe:

1.ª Superar las pruebas de selección establecidas por la Entidad (por ejemplo, test psicológicos, entrevistas personales, dinámicas de grupo, pruebas grafológicas, etc.)

2.ª Aprobar un examen objetivo sobre materias técnicas relacionadas con la actividad de la Empresa, para lo cual se entrega previamente la documentación concreta que hay que estudiar.

3.ª Superado el examen anterior, participar en un curso de formación presencial en Majadahonda en el cual tiene que superar los exámenes correspondientes a cada materia.

La incorporación a la empresa del aspirante a Gestor Integral estará condicionada a la superación de estas tres fases.

c) Incorporación a la empresa y promoción a Gestor Integral:

1.º Fase de Pretramitador: Al superar el curso de Majadahonda se contrata al candidato externo en el grupo 4 nivel 10, y se le considera Pretramitador, comenzando en ese momento un período de formación práctica.

Completará su primer año centrándose en la formación técnica y desarrollando de forma práctica los conocimientos adquiridos en las anteriores fases de formación.

Antes del transcurso del primer año de contrato, deben superar un completo examen objetivo, sobre las materias técnicas y de gestión de las distintas áreas de actividad de la entidad. Para superar este examen dispondrán de hasta tres convocatorias.

La permanencia en la empresa del aspirante a Gestor Integral estará condicionada a la superación de este examen.

2.º Fase de Tramitador: Una vez superado el anterior examen y transcurrido un año desde la incorporación del empleado a la empresa, a éste se le considerará Tramitador, promocionando al grupo 2 nivel 6.

Durante esta fase, además de seguir complementando la formación técnica necesaria, el tramitador recibirá una formación en habilidades de servicio al cliente, relación externa, coordinación de equipos, etc.

Tras el transcurso de un mínimo de dos años desde la adquisición de la condición de Tramitador, éste podrá solicitar, con el visto bueno de su Director, la evaluación de Gestor Integral, si los resultados de sus parámetros de gestión o de los indicadores objetivos de desempeño que puedan estimarse oportunos en cada momento, cumplen los requisitos que la empresa considere necesarios y que serán publicados mediante circular serie «A».

Si el aspirante no cumple los requisitos exigidos por la referida circular, en cuanto a estos indicadores objetivos de desempeño, será necesario posponer la evaluación hasta su exacto cumplimiento, salvo que concurra alguna razón muy justificada (no cualquier razón, sino una muy justificada), que fundamente hacer una excepción y cuya explicación deberá comunicarse conjuntamente al Director y el aspirante a la Dirección de Recursos Humanos.

Cumplidos los requisitos relativos a estos indicadores objetivos de desempeño o si se constata la excepción muy justificada a la que se refiere el párrafo anterior, el candidato podrá, si lo desea, realizar una evaluación previa con un Gestor Integral designado para tal fin por el Comité Intercentros.

El empleado deberá solicitar esta evaluación al Comité Intercentros, quien designará a un Gestor Integral que tenga el título reconocido por la Empresa y que no necesariamente debe ser Representante de los Trabajadores. Este Gestor Integral designado tendrá la potestad de decidir si el aspirante pasa o no a la siguiente fase con el Gerente de Subcentral.

Para este Gestor Integral designado no es obligatorio acceder a realizar la evaluación. En caso de que no acceda, el Comité Intercentros designará a otro Gestor Integral en similares condiciones.

El Gerente de Subcentral debe entrevistarse con el aspirante a Gestor Integral y dar su aprobación para pasar a la siguiente fase.

Tras la solicitud del Gerente, se realizará una auditoría a distancia desde Central del trabajo desarrollado por el aspirante. Si se supera, la Dirección de RR.HH. realizará una última evaluación, mediante una entrevista personal, para constatar que el candidato gestiona efectivamente su territorio.

En el caso de no superar alguna de estas etapas, el aspirante podrá solicitar a los seis meses el volver a iniciar el proceso de evaluación.

La Empresa se compromete a informar por escrito, bien en el contrato de trabajo o en la modificación contractual correspondiente, a los empleados que vayan a desempeñar las funciones de Gestor Integral, que si no alcanzan la condición de Gestor Integral en el plazo de cuatro años desde que se obtuvo la de Tramitador, tal circunstancia podrá tener las consecuencias previstas en el artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.º Fase de Gestor Integral: Superada la evaluación anteriormente detallada, el candidato promociona al grupo 2 nivel 5 y se le considera Gestor Integral.

El Gestor Integral será evaluado periódicamente en cuanto al nivel de desempeño de sus funciones, pudiendo perder la consideración y el nivel de Gestor Integral en el supuesto de que en algún momento esta evaluación no sea positiva.

Transcurrido un mínimo de dos años de permanencia en el nivel 5 y si los resultados de sus parámetros de gestión o de los indicadores objetivos de desempeño que puedan estimarse oportunos en cada momento, cumplen los requisitos que la empresa considere necesarios y que serán publicados mediante circular serie «A», el Gestor Integral promocionará al grupo 2 nivel 4.

4.º Promoción horizontal del Gestor Integral: Para los Gestores Integrales existen dos vías de promoción en función de su formación académica:

- a) Especialista Jurídico: para los licenciados en Derecho.
- b) Auditor: para los licenciados en Económicas y Empresariales.

Notas:

1. Empleados que quieren cambiar de función. El mismo sistema descrito anteriormente para candidatos externos es válido para los empleados que desarrollen otras funciones y quieran promocionar a Gestor Integral, con las siguientes salvedades:

a) El Director de quien dependa el empleado solicitará, si lo estima oportuno, a instancias de éste, que se inicie el proceso para cambiar de función.

b) No es aplicable el requisito de titulación establecido en el apartado A)

c) En el supuesto de que el aspirante no superase alguna de las pruebas descritas en B) Pruebas de acceso, volvería a desempeñar sus funciones habituales.

d) En caso de superar estas pruebas, se incorporaría al resto del proceso en las mismas condiciones que los candidatos externos a cuyos efectos se formalizará el correspondiente documento de modificación de condiciones laborales.

2. Relación orientativa de funciones que debe desempeñar un Gestor Integral. A título de ejemplo, un Gestor Integral debe desempeñar entre otras las siguientes funciones:

Fomentar el conocimiento de Fremap en su entorno social e institucional.

Mantener y ampliar su cartera de clientes mediante la vinculación de los colaboradores y empresas que constituyan su territorio de gestión.

Gestionar la emisión, la cotización y la anulación de las empresas de su territorio.

Gestionar la rentabilidad de las empresas de su territorio.

Gestionar la prevención en su territorio como instrumento para reducir los accidentes.

Gestionar en su territorio la actividad de Fremap como Servicio de Prevención Ajeno.

Gestionar en su territorio la actividad de Fremap como Servicio de Prevención con cargo a cuotas.

Adecuar el servicio que presta Fremap en su territorio a las necesidades reales de sus empresas.

Gestionar los accidentes de trabajo producidos en su territorio (conocimiento y control de los accidentes y sus evoluciones, investigación y rehúes de accidentes, seguimiento de los procesos de I.T. y de la asistencia sanitaria prestada, gestión de las prestaciones económicas, gestión de los pagos de accidentes, gestión de los asuntos contenciosos, etc.).

Prestar un trato personalizado y directo a sus accidentados mediante la «adopción» de los mismos.

Gestionar la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes de su cartera de empresas (gestionar la recepción de los partes de baja, la centralización de los pacientes, impulsar la obtención de las altas médicas, pago de prestaciones, seguimiento de los procesos de I.T. por contingencias comunes, etc.)

Gestión de los pagos a proveedores (registro de facturas, creación de justificantes contables, autorización de pagos, etc.)

Colaborar en la elaboración de los objetivos de la UPS y en el control presupuestario de la misma.

Cualquier otra función orientada a efectuar una gestión eficaz del territorio que tiene asignado.

4.º Gestores Externos.

a) Perfil de los candidatos: El perfil de ingreso es el de un titulado superior en Económicas, Derecho o Empresariales, aunque con flexibilidad también se pueden contratar diplomados universitarios. Dada la necesidad de movilidad asociada al puesto, se requiere carné de conducir.

b) Pruebas de acceso: El candidato a desempeñar las funciones de Gestor Externo debe:

1. Superar las pruebas de selección establecidas por la Entidad (por ejemplo, test psicológicos, entrevistas personales, dinámicas de grupo, pruebas grafológicas, etc.).

2. Aprobar un examen objetivo sobre materias técnicas relacionadas con la actividad de la empresa, para lo cual se entrega previamente la documentación concreta que hay que estudiar.

3. Superado el examen anterior, participar en un curso de formación presencial en Majadahonda en el cual tiene que superar los exámenes correspondientes a cada materia.

La incorporación a la empresa del aspirante a Gestor Externo estará condicionada a la superación de estas tres fases.

c) Incorporación a la empresa y sistema de promoción.

1. La incorporación inicial se realizará en el nivel 10 de convenio, en el que permanecerá durante el primer año de formación inicial. Una vez transcurrido este primer año y una vez realizados y superados los cursos del Aula Virtual, pasarían al nivel 8 de convenio.

2. Transcurridos tres años de desde la promoción al nivel 8 se promocionará al nivel 6 si durante dos de estos tres años el Gestor Externo alcanza los objetivos de producción y de gestiones iniciales que se le establezcan individualmente.

3. La Empresa se compromete a informar por escrito, bien en el contrato de trabajo o en la modificación contractual correspondiente, a los empleados que vayan a desempeñar las funciones de Gestor Externo, que si durante los cinco primeros años desde que el Gestor Externo asumió sus funciones sólo cumple los objetivos que se fijen individualmente un solo año o ninguno, tal circunstancia podrá tener las consecuencias previstas en el artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Empleados que quieren cambiar de función: El mismo sistema descrito anteriormente para candidatos externos es válido para los empleados que desarrollen otras funciones y quieran promocionar a Gestor Externo, con las siguiente salvedades:

1. El Director de quien dependa el empleado solicitará, si lo estima oportuno, a instancias de éste, que se inicie el proceso para cambiar de función.

2. No es aplicable el requisito de titulación establecido en el apartado A).

3. En el supuesto de que el aspirante no superase algunas de las pruebas descritas en B) Pruebas de acceso, volvería a desempeñar sus funciones habituales.

4. En caso de superar estas pruebas, se incorporaría al resto del proceso en las mismas condiciones que los candidatos externos, a cuyos efectos se formalizará el correspondiente documento de modificación de condiciones laborales.

5.º Apoyos administrativos:

A) Condiciones generales: Los empleados pertenecientes al colectivo de Apoyos Administrativos, encuadrados en el nivel 8 del Convenio, que lleven más de cinco años desempeñando estas funciones de apoyo administrativo, podrán promocionar al nivel 7 de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Cada dos años, podrá promocionar, según lo regulado en esta apartado, el 4% de los empleados del colectivo de Apoyos Administrativos existentes en la Empresa en ese momento.

2. El sistema para promocionar será el de oposición que se describe a continuación y que será gestionado por la Comisión Mixta prevista en el Convenio Colectivo de Fremap.

B) Sistemática de la oposición:

1. La Comisión Mixta, con antelación suficiente, hará público el número de promociones objeto de esta oposición, describiendo las características de los Apoyos Administrativos objeto de promoción en cada convocatoria, es decir, si se trata de apoyos de gestión, apoyos de prevención, etc., lo cual determinará los correspondientes conocimientos necesarios, temario y contenido de las pruebas.

Las pruebas que constituyan la oposición serán determinadas por la Comisión Mixta de Fremap.

El Tribunal Calificador supervisará la elaboración del contenido del examen y seguirá su desarrollo, estando constituido por los siguientes miembros, nombrados entre los miembros de la Comisión Mixta del Convenio de Fremap:

Presidente (nombrado por la Empresa), Secretario (nombrado por los Representantes de los Trabajadores) y dos Vocales (designados uno por la Empresa y otro por los Representantes de los Trabajadores).

9050

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Informática, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Informática, S.A. (Código de Convenio n.º 9015512), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de mayo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL INFORMÁTICA, S.A. 2005-2008

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto y eficacia del convenio.*

1. La Empresa Gas Natural Informática, S.A. y los Representantes de los trabajadores acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo (en adelante El Convenio) de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable a Convenios del ámbito de empresa, a fin de regular las relaciones laborales entre el personal afecto al Convenio y la referida empresa.

2. La aplicación de las condiciones y contraprestaciones previstas en este Convenio de empresa, excluye la aplicación total o parcial de Convenios Colectivos Sectoriales, en tanto que las partes consideran que el convenio de empresa establece mejores condiciones en su conjunto.

Artículo 2. *Comisión de conciliación y de interpretación.*

La Comisión Paritaria de Conciliación y de Interpretación, integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos de la representación de los trabajadores, se convocará para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes, desempeñando las siguientes funciones:

1. Prevenir o en su caso encauzar, las diferencias que pudieran surgir entre las partes por motivos inherentes a las relaciones laborales colectivas, procurando solucionarlas adecuadamente, con carácter previo al inicio de cualquier demanda o reclamación ante instituciones públicas.

2. La interpretación con alcance general del Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación a los trabajadores de Gas Natural Informática que prestan sus servicios en los centros o establecimientos que la