

Actividad: Conjunto de operaciones destinadas a la consecución de unos objetivos.

Área: Se entiende como Área cada parcela significativa de funciones en que se dividen los departamentos y que precisan, en atención a su dimensión, de un responsable a su frente, que dé unidad de acción al desarrollo de la política de dicha Área, responsabilizándose de la gestión ante niveles superiores de la Empresa, contando con facultades delegadas a nivel de decisiones que puede adoptar, en aspectos económicos, organizativos, de gestión, de personal e incluso ante terceros.

Área de Producción: Parte del complejo industrial de una Refinería, formado por un conjunto de instalaciones de procesos de fabricación, servicios auxiliares y aquellas anexas integradas en las mismas, en función de criterios de eficacia técnica y operativa, seguridad, calidad y medio ambiente.

Equipo con Mantenimiento De Alta Cualificación (M.A.C.): Aquel que, por su alto nivel de complejidad, importancia y repercusión, requiere para su mantenimiento el más alto grado de cualificación y una experiencia profesional acreditada.

La calificación de estos equipos, debido al trato preferencial que tienen desde el punto de vista de Mantenimiento y Fabricación, será determinada en cada momento por la Dirección de los Centros.

Equipo Dinámico: Todo aquel elemento motriz o que está accionado por él, por ejemplo: bombas, compresores, turbinas, etc.

Equipo Estático: Todo aquel que carece de elemento motriz, por ejemplo: Torres, hornos, tuberías, etc.

Gamas de Mantenimiento Preventivo: Cada uno de los trabajos periódicos programados tendentes a evitar que se produzcan averías.

Instalación: Conjunto de maquinarias, equipos y demás elementos destinados a la realización de actividades productivas o de servicio.

Mantenimiento Básico: Tareas complementarias y sencillas de mantenimiento, de corta duración, destinadas a la conservación y buen funcionamiento de los equipos de instalaciones y que, por su propia naturaleza, no requieren especialización ni exigen, por ello, formación especializada para su ejecución, lo que supone, en la práctica, revisar el funcionamiento de los equipos a su cargo, cumplimentar las gamas de mantenimiento asignado y realizar la sustitución puntual de elementos simples, que son importantes para la eficacia de los procesos o el mantenimiento de las condiciones de operación y seguridad.

Paneles de Control:

Por su tecnología:

Panel Analógico: Aquellos que disponen de elementos para el control de las variables del proceso, con medios no integrados de acceso a los equipos que lo regulan.

Panel de Control digital: Aquellos que disponen de sistemas informatizados para el control global de los procesos, con acceso a los elementos que lo regulan mediante terminales informáticos que, a su vez, pueden combinarse con estrategias programadas de control avanzado que permiten el uso de analizadores y dan una mayor estabilidad, equilibrio y optimización a los procesos.

Por su ámbito de control:

Panel Local: Aquellos que, estando ubicados en la Unidad o sus inmediaciones, y, con independencia de su tecnología, permiten operar y controlar una Unidad o parte de sus instalaciones y sus procesos.

Panel Centralizado: Aquellos que, estando ubicados en una sala de control, y, con independencia de su tecnología, permiten operar y controlar un conjunto de Unidades y sus procesos.

Las interpretaciones aquí citadas son a título de ejemplo y no agotan el significado de los términos aclarados, que estarán en función del contexto en el que han sido utilizados.

19251 RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274 (Código de convenio número 9013352), que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, 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, 10 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de la plantilla de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, sin más excepciones que aquellas personas que, por razón de sus actividades, están excluidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido (TRET), aprobado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y/o por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutua de Accidentes de Trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, así como en los que en el futuro se establezcan dentro del territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011. Dicho ámbito será de aplicación a todo su contenido, excepción hecha de las retribuciones salariales (fijas y variables), cuya vigencia únicamente será de dos años, es decir, del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009. Serán motivo de negociación las correspondientes a los años 2010 y 2011.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, éste, al término del ámbito temporal señalado, se prorrogará automáticamente por anualidades sucesivas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada con las formalidades que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Artículo 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 la autoridad o jurisdicción laborales, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas, deberá ser revisada y reconsiderada en su integridad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente documento, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Mutua, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejora, valoradas también en su conjunto o cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

De igual modo, las condiciones resultantes de la aplicación de este documento son absorbibles, hasta donde alcancen, por otras que, por disposición legal o Convenio Colectivo, estén establecidas o puedan establecerse en un futuro y que, en su conjunto y cómputo anual, superen aquéllas.

Aquellos empleados/empleadas que tuvieran reconocidas condiciones, que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más

beneficiosas que las establecidas en este documento para los empleados del mismo grupo y nivel profesional, serán respetadas, manteniéndose estrictamente «ad personam», en tanto no sean absorbidas como consecuencia de la aplicación de disposiciones legales.

Artículo 6. *Coordinación normativa y fuentes de la relación laboral.*

Las partes firmantes del presente documento convienen la regulación de las relaciones laborales por el TRET y Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las modificaciones y mejoras que se establecen a continuación.

Artículo 7. *Comisión Mixta-Paritaria.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria-Mixta, cuyas funciones alcanzarán a la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio. Dicha comisión estará compuesta por seis vocales, de los cuales tres representarán a la empresa y los otros tres, que ostentarán la condición de Delegados de Personal en representación de los trabajadores, que serán elegidos por las secciones sindicales en función de la representatividad de las mismas.

Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta-Paritaria, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se le planteen a la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos. Planteada la consulta o discrepancia, la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se notifique. A partir de tal reunión, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de dos meses para comunicar su acuerdo o decisión que necesariamente será dirigida por escrito a las partes.

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

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 8. *Jornada de trabajo y su distribución.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada máxima en cómputo anual de mil quinientas ochenta y ocho horas de trabajo efectivo.

Las jornadas de trabajo serán: de jornada continuada, partida y a turnos que se vienen realizando en la actualidad, con los descansos reglamentarios cuando proceda. Las especificidades individuales en materia de distribuciones horarias, estarán incluidas en alguno de los tres tipos de jornadas descritos.

2. La distribución horaria de jornada continuada se regulará, con carácter general, de acuerdo con los siguientes criterios: horario de mañana (de 08:00 a 15:15) y horario de tarde (de 13:45 a 21:00).

3. Para la distribución horaria de la jornada partida con carácter general, se tomarán como referencia para la entrada y salida las 08:00 y las 17:00 horas, respectivamente. Todo ello sin perjuicio de flexibilizar la hora de salida en función de la duración del descanso para la comida que no podrá ser inferior a una hora. Los viernes, la jornada será de 08:00 a 15:15, excepto para el personal sometido a régimen de turnos, de jornada de mañana y tarde, en centros asistenciales y hospitalarios, siempre y cuando quede debidamente garantizada la cobertura de todos los servicios necesarios para el correcto funcionamiento de los mismos y sin menoscabo de la jornada establecida en cómputo anual. En los supuestos de jornada partida, en lo referido a la compensación por comida se atenderá a lo regulado en el artículo 45.9.A) del Convenio General de Seguros.

4. Jornada a turnos: se considerarán como tal los tiempos de trabajo desarrollados en horario de mañana, tarde o noche, aplicable en exclusividad a Centros Hospitalarios o Unidades de Atención Médica de Urgencias en régimen de 24 horas durante todos los días del año.

5. Para la debida distribución de las jornadas de trabajo de cada centro, los calendarios laborales se elaborarán y publicarán cada uno de los años. Constará la jornada en cómputo anual y las distribuciones horarias que se realicen en el mismo. Los horarios establecidos en cada uno de ellos se respetarán, asimismo en sus propios términos. Las modificaciones de los mismos, si se diesen causas que así lo justificasen, se llevarán a cabo mediante negociación con los representantes legales del centro/centros afectados o, en su defecto, en el seno de la Comisión Mixta.

De los calendarios laborales y de las modificaciones previstas, si hubiera lugar, se trasladará copia a la Comisión Mixta-Paritaria.

6. El personal que, excepcionalmente, y por razones técnicas y organizativas, esté obligado a trabajar durante los días previstos, bien como

fiesta laboral en el calendario oficial y los días 24 y 31 de diciembre, será resarcido, a su elección, o con el doble del tiempo de descanso compensatorio, o percibiendo los salarios correspondientes a las jornadas trabajadas, incrementados en un cien por cien. El contenido de este párrafo no afectará al personal que, contractualmente, esté obligado a prestar sus servicios en régimen de turnos cualquiera que sea el carácter de las fechas en que le corresponda desarrollar aquéllos.

7. En el período del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, se reducirá la jornada diaria laboral en 15 minutos para aquellas personas que realicen la jornada máxima anual establecida. La reducción de la jornada prevista se aplicará de acuerdo con los criterios siguientes:

Jornada continuada: Se reducirá el horario de lunes a viernes en 15 minutos diarios.

Jornada partida: El personal que preste sus servicios en aquellos centros que no sean de urgencias tendrá derecho a un horario de 8 a 15 horas siempre que el mantenimiento del servicio lo permita y sin menoscabo de la jornada pactada en cómputo anual.

El personal sanitario que por razones de servicio no pueda acogerse a lo regulado en los supuestos anteriores, excepcionalmente, podrá acumular dicha reducción y disfrutar del tiempo libre equivalente.

Artículo 9. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veinticuatro días laborables, sin perjuicio de la jornada en cómputo anual, que podrá ser fraccionado en tres períodos a petición del interesado, siempre y cuando al menos quince días laborables sean disfrutados dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

2. El período o períodos para el disfrute de vacaciones se fijará mediante la elaboración de un calendario por centros de trabajo, de tal modo que la atención a las necesidades de los distintos y diferenciados servicios de la Mutua resulten en todo momento garantizadas. Dicho calendario se establecerá y publicará dentro del primer cuatrimestre de cada año.

3. El personal que ingrese con posterioridad al 1 de enero tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses previstos de trabajo dentro del año natural, computándose como mes completo la fracción del mismo.

4. Si durante el disfrute del período vacacional, el trabajador/trabajadora es hospitalizado o padece enfermedad grave, dicho período se interrumpirá durante el tiempo que dure la hospitalización o sea dado de alta.

Artículo 10. *Festividad del seguro.*

Previo acuerdo con la Dirección de la empresa, su disfrute se podrá trasladar a fecha distinta a la establecida (14 de mayo), siempre y cuando el servicio esté debidamente garantizado. La petición de disfrute en día diferente se realizará, al menos, con una semana de antelación.

Artículo 11. *Días de libre disposición.*

Todos los trabajadores/trabajadoras de la entidad tendrán derecho cada año, para atender asuntos propios, a cinco días de libre disposición que podrán disfrutar, previa solicitud, con una antelación mínima de cinco días laborales. Cuando la solicitud de estos días venga determinada por una urgencia, no prevista en los casos de permisos reglamentarios, no será necesario solicitar el permiso con la referida antelación de cinco días. No obstante, el trabajador/trabajadora procurará, que la comunicación se realice con la máxima antelación posible. En todo caso, asimismo, se garantizará la cobertura de los servicios.

Los días de libre disposición no podrán ser acumulados a los períodos vacacionales, si bien podrán ser disfrutados todos ellos de una sola vez o en períodos fraccionados.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permisos y excedencias

Artículo 12. *Permisos.*

1. El trabajador/trabajadora tendrá derecho a los permisos retribuidos regulados en el Convenio General del Seguro, previo aviso y justificación, con los límites y las circunstancias, en su caso, fijados a continuación:

a) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tres días laborales consecutivos.

b) Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, e hijos: Cinco días naturales.

c) Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de ascendientes y colaterales hasta segundo grado: Tres días naturales. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite desplazarse a provincia distinta de la de su residencia, la ausencia podrá ser hasta de cinco días.

d) Por maternidad, la mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso complementario de dos semanas más de las que legalmente le correspondan.

e) El trabajador/trabajadora podrá solicitar permiso por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres del trabajador. En tales casos, el trabajador/trabajadora aportará justificante expedido por el facultativo competente para ello.

2. Sin derecho a retribución, el trabajador/trabajadora podrá solicitar permisos en los términos y circunstancias siguientes:

a) Hasta tres meses, en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos y enfermedad grave de familiares de primer grado.

b) Hasta seis meses, por traslado del cónyuge o pareja de hecho que implique cambio de residencia fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

c) Para resolver asuntos propios de fuerza mayor, debidamente justificados, todos los trabajadores/trabajadoras con antigüedad superior a un año podrán solicitar permiso sin sueldo, no superior a nueve meses.

Artículo 13. *Excedencias.*

En materia de excedencias se estará a lo establecido en el Convenio General de Seguros, si bien en el supuesto de maternidad podrá solicitarse una de carácter especial hasta de tres años con reserva de puesto. El reingreso será inmediato, siempre que la persona interesada así lo solicite por escrito con una antelación de, al menos, dos meses.

Para ejercitar este derecho, será preceptivo solicitarla antes de finalizar el período de descanso de 18 semanas.

Artículo 14. *Plan de igualdad.*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impulsar medidas de acción positiva tendentes a la eliminación de desigualdades y reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se creará un Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de ambas partes, empresa y trabajadores, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de Igualdad entre empleados y empleadas de Ibermutuamur.

CAPÍTULO IV

Vacantes, puestos de nueva creación y sustituciones

Artículo 15. *Vacantes, puestos de nueva creación y sustitución.*

1. La empresa anunciará a sus trabajadores/trabajadoras, mediante aviso público insertado en los tablones de anuncios, las vacantes y los puestos de nueva creación, expresando las condiciones requeridas para acceder a su desempeño.

2. Las personas con interés en el traslado a provincia, centro de trabajo o departamento distinto al de su actual destino, notificarán tal pretensión a la Dirección de Recursos Humanos de las Direcciones Territoriales de la empresa o, en su defecto, de Servicios Centrales.

3. Las plazas vacantes o de nueva creación que no resulten cubiertas mediante el procedimiento de traslado anteriormente previsto por no reunir el candidato las condiciones requeridas para el puesto, podrán ser objeto de cobertura mediante la promoción interna del personal de la plantilla de cada Centro, dentro del mismo grupo y nivel profesional.

4. Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, la cobertura de las vacantes y puestos de trabajo de nueva creación, pertenecientes al grupo 1 de los contemplados en el sistema de clasificación profesional, será facultad discrecional de la Dirección General, cuando se trate de puestos de especial responsabilidad, procurando siempre que ello sea posible, que la elección se realice con personal de la propia Entidad, en la medida que el mismo reúna las condiciones adecuadas a tal puesto de trabajo.

5. Cuando se trate de sustituciones de puestos de trabajo por período superior a seis meses, se atenderán las mismas, preferentemente, mediante personal vinculado a la entidad por relación laboral, cualquiera que sea la modalidad de ésta.

6. La entidad se compromete a hacer efectivas las previsiones contempladas en el vigente ordenamiento jurídico en orden a la integración en la vida laboral de las personas discapacitadas.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 16. *Conceptos retributivos y composición de las retribuciones.*

1. Conceptos retributivos:

a) Para cada grupo y nivel se establece un sueldo bruto en cómputo anual, cuya tabla para el ejercicio 2008 figura en el anexo I.

b) Los importes salariales de cada nivel comprenden el sueldo base y complemento por experiencia fijados en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal vigente en cada momento, así como el complemento salarial denominado Plus Convenio. Lo regulado en el apartado de compensación y absorción de mejoras del presente Convenio es expresamente aplicable al contenido de este párrafo.

c) El Complemento de Adaptación Individualizado se mantiene como otro concepto retributivo, configurado con el alcance, naturaleza y efectos que se desprende de su definición en el Convenio General de Seguros Reaseguros y Mutuas.

d) El Puesto Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, atendiendo a las dificultades técnicas, de dedicación y responsabilidad que el puesto requiere y vinculado únicamente al mismo.

e) El Plus de Inspección está destinado a retribuir al personal que realiza tareas técnico-administrativas de atención al colectivo asegurado dentro del ámbito territorial al que está adscrito, habitualmente fuera de los centros de trabajo de la entidad y sin sujeción a los horarios prefijados.

f) Retribución Variable: Lo regulado en el apartado de Compensación y absorción de mejoras en el presente texto es, asimismo, aplicable al contenido de los apartados d) y e) que preceden.

2. Composición de las retribuciones.

Toda retribución salarial vendrá determinada por una parte fija y otra variable.

a) Retribución fija: Viene determinada por los conceptos de Salario Base, Complemento de Experiencia, C.A.I., Plus de Convenio, Plus de Inspección y Puesto Específico.

b) Retribución variable:

Determinada por los sistemas de incentivos existentes, sin más modificaciones que las establecidas a continuación.

Para el sistema de retribución variable general, el importe máximo será equivalente al 4,5 por 100 de la retribución fija anual devengada por el trabajador/trabajadora en el ejercicio económico inmediatamente anterior con un límite máximo a efectos de dicha retribución de 40.000 euros/año.

Un 2 por 100 se vinculará al cumplimiento del modelo económico fijado por la entidad para cada uno de los años.

El importe correspondiente al 2,5 por 100 restante se corresponderá:

1) Para el personal sanitario no facultativo y administrativo de las áreas sanitarias con el resultado de la evaluación cualitativa de los servicios.

2) Para el personal del resto de áreas de gestión con el cumplimiento del objetivo de gastos de funcionamiento.

La aplicación práctica de los criterios y factores anteriores estará referida a los resultados obtenidos en cada una de las Direcciones Territoriales.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

En consonancia con el Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva, a principios de cada año se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre las retribuciones fijas acreditadas individualmente el año inmediatamente anterior, con cláusula de revisión salarial conforme al IPC real de cierre de ese año.

Con carácter excepcional y atendida la evolución interanual del IPC de 2008, para dicho año se fija una entrega a cuenta del tres por ciento.

Una vez conocidos los datos reales de cada año, se liquidarán o compensarán las diferencias por exceso respecto del incremento aplicado inicialmente.

Artículo 18. *Sistema de abono de las retribuciones.*

El personal que excepcionalmente viene percibiendo su retribución anual en las 17 pagas correspondientes al sistema previsto en el Convenio General de Seguros, optará por percibir las doce mensualidades o

catorce pagas, prorrateándose las correspondientes pagas entre las resultantes de la modalidad elegida.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales y de previsión

Artículo 19. *Préstamos.*

1. El personal en plantilla que cuente con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios debidamente justificados y por los conceptos e importes recogidos en el apartado 7 del presente artículo.

2. Se dotará un Fondo de Préstamos de una cuantía máxima de 900.000 euros. La cuantía máxima de este fondo anual para 2008, se incrementará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. Los préstamos no devengarán interés alguno, si bien su regulación fiscal se acomodará a lo dispuesto por la normativa legal del IRPF.

4. Para cuidar el riguroso cumplimiento e interpretación de las normas que regulan esta materia, se mantiene la Comisión integrada por tres miembros en representación de la Dirección y tres del personal.

5. Otros supuestos de casos graves no previstos, serán valorados por la Comisión, que elaborará propuesta no vinculante a la Dirección de la entidad.

6. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado., salvo casos especiales que, al igual que en el número anterior será valorado por la Comisión, y cuyo informe no vinculante será trasladado a la Dirección General para su resolución.

7. El período máximo de amortización del préstamo vendrá determinado por el nivel de retribución del empleado/empleada en el momento de concesión del préstamo así como el destino del mismo y/o duración del contrato en los supuestos de temporalidad. A voluntad y petición del empleado, se podrá reducir el período de amortización establecido en la tabla.

Fondo de préstamos 900.000 euros		Período de amortización por tramos de retribución		
Concepto	Importe máximo	Hasta 15.025 €	De 15.025 a 22.838 €	Más de 22.838 €
Enfermedad grave	6.010	36 meses.	28 meses.	24 meses.
Adquisición 1.ª vivienda	24.040.	60 meses .	54 meses.	48 meses.
Arreglo vivienda	6.010.	36 meses.	28 meses.	18 meses.
Vehículo trabajo	15.025.	42 meses.	36 meses.	30 meses.
Vehículo propio	6.010.	4 meses.	18 meses.	15 meses.
Otros	3.005.	15 meses.	12 meses.	10 meses.

Artículo 20. *Anticipos.*

Con carácter general, se regularán conforme a lo estipulado por el Convenio General de Seguros, Reaseguros y Mutuas vigente en cada momento, salvo las excepciones siguientes:

El personal podrá solicitar anticipo sobre los devengos acumulados en el momento de la petición, amortizándose con la mensualidad o paga extraordinaria a la que se refiera el anticipo.

En casos de urgente necesidad, el personal con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses, podrá solicitar el anticipo de hasta tres mensualidades del salario de tabla Ibermutuamur, según su categoría y nivel. Su amortización se realizará en las nueve mensualidades siguientes a su concesión. No obstante lo anterior, todo anticipo deberá quedar liquidado y saldado a 31 de diciembre del año en que haya sido concedido.

Artículo 21. *Seguros.*

1. Seguro de vida.–La entidad, asume a su cargo el mantenimiento de una póliza de Seguro de Vida con la modalidad de renovación anual con un capital base asegurado conforme a los siguientes garantías cubiertas y capitales:

Incapacidad permanente total: el capital que determine en cada momento el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas.

Incapacidad absoluta, gran invalidez o fallecimiento por enfermedad: 48.080,97 euros.

Fallecimiento por accidente (excluido circulación): 96.161,94 euros

Fallecimiento por accidente de circulación: 144.242,91 euros

El Seguro de vida mencionado afectará a todo el personal de Ibermutuamur, por invalidez o fallecimiento ocasionados por bajas médicas o accidentes ocurridos con posterioridad a la incorporación del trabajador/trabajadora a la entidad.

2. Seguro de responsabilidad civil.–La Mutua cuidará porque se mantenga la adecuación de las cantidades garantizadas y establecidas por las aseguradoras, en cuanto al pago de indemnizaciones por daños materiales y perjuicios derivados de la actuación profesional del personal empleado.

Artículo 22. *Premio a la permanencia.*

Todo trabajador, percibirá la cantidad de 1.800 euros por una sola vez y que se hará efectiva en el mes en que el trabajador/trabajadora cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa. La cuantía señalada para 2008, se actualizará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Opcionalmente y a voluntad del trabajador, esta cuantía podrá ser sustituida por la entrega de un obsequio equivalente a este importe.

Artículo 23. *Gratificaciones por matrimonio o pareja de hecho.*

Por matrimonio o pareja de hecho, el empleado/empleada con una antigüedad mínima en la empresa de un año, percibirá una gratificación por un importe equivalente al devengo de una mensualidad y media del salario establecido a nivel individual.

Se tendrá derecho a una única gratificación en el caso de que el matrimonio se contraiga con la misma pareja, habiéndola percibido ya por el hecho anterior.

Para tener derecho a esta gratificación, será necesaria la presentación del libro de familia o certificación del Registro de Parejas de Hecho que lo acredite.

Artículo 24. *Ayuda de estudios para empleados/as y descendientes y ayudas por cónyuges, ascendientes o descendientes discapacitados.*

1. Ayudas de estudios al personal.–Previa justificación documental, se abonarán los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas aprobadas cuando el empleado, con antigüedad superior a un año, realice estudios de grado medio o superior en centros oficiales, públicos o privados, reconocidos por el Ministerio de Educación.

El importe de tal ayuda alcanzará como máximo, aquel que por tasas de matrícula esté previsto para dichos estudios en la enseñanza pública oficialmente reconocida.

2. Ayudas de guarderías y estudios para descendientes de empleados/empleadas.–Se establece una ayuda para guardería de hijos de empleados/as, con edad no superior a tres años, de 400 euros por hijo y año.

Para estudios de hijos de empleados/as, con edad no superior a 23 años, y siempre que al inicio del curso para el que solicita la ayuda no haya cumplido aún los 24 años, se establece una ayuda de 600 euros por hijo y año.

Las cuantías señaladas para 2008, se actualizarán para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Para tener derecho a estas ayudas, el empleado/a deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la entidad y una retribución bruta fija anual igual o inferior a 36.000 euros a jornada completa. Para jornadas distintas se aplicará la proporcionalidad correspondiente. Este límite de 36.000 euros se actualizará para los sucesivos años de vigencia del convenio, conforme al IPC de cierre del año inmediatamente anterior.

En el caso de descendientes comunes a dos empleados/as, sólo uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida.

Dentro del mismo año natural, se tendrá derecho única y exclusivamente, a un solo tipo de ayuda por el mismo hijo, bien sea guardería, bien sea estudios.

Tales subvenciones se abonarán de una sola vez, previa presentación por parte del empleado/empleada de la justificación o acreditación correspondiente del centro de estudios o guardería, en el plazo de dos meses a contar desde la presentación de los justificantes.

3. Ayudas por cónyuge, ascendientes y descendientes discapacitados.–El trabajador/trabajadora con cónyuge, ascendiente o descendiente con una discapacidad declarada igual o mayor al 33 por 100 tendrá derecho a una ayuda máxima anual de 900 euros por cada uno de ellos.

En los casos de ascendiente y descendiente deberá acreditarse la convivencia y dependencia económica del trabajador/trabajadora

La cuantía señalada para 2008, se actualizará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Para tener derecho a esta ayuda el trabajador/trabajadora deberá contar con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa.

En el caso de descendientes discapacitados comunes a dos empleados, sólo uno de ellos podrá optar a la ayuda establecida.

La citada ayuda será hecha efectiva en el plazo de dos meses desde la acreditación de la convivencia.

Artículo 25. *Situaciones de incapacidad.*

El personal de Ibermutuamur que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad común, le sea reconocida una incapacidad en grado de incapacidad permanente total podrá, a su elección, optar por la continuidad en la entidad en un puesto de trabajo de acuerdo a sus facultades hasta alcanzar la edad legal mínima de la jubilación.

En tales situaciones se aplicará el salario fijado para el puesto de trabajo de nueva ocupación.

Artículo 26. *Seguro de Salud.*

La empresa tiene suscrito el concierto de un Seguro de Salud, como sistema complementario de los Servicios Públicos de Salud, cuya cobertura son las prestaciones en materia de Medicina Primaria, Urgencias, Especialidades Médicas, Asistencia en Viaje, Diagnósticos, Hospitalización, tratamientos especiales y otros servicios médicos.

La adhesión, por parte del trabajador/trabajadora a este Seguro de Salud, tiene carácter voluntario y está disponible para todo el personal de Ibermutuamur que preste sus servicios en cualquiera de los centros que la entidad tiene distribuidos por el territorio nacional. Voluntariamente también, el trabajador/trabajadora podrá optar, en el caso de suscribir este concierto, por ampliar la cobertura de éste a sus familiares directos: cónyuge o pareja de hecho y descendientes.

La financiación del coste del Seguro de Salud es la siguiente:

Para todos aquellos trabajadores/trabajadoras que ya estuvieran de alta en la póliza mencionada el 30 de septiembre de 2008, la Mutua financiará a partir del 1 de octubre del 2008 el 75 por 100 del coste individual del trabajador, corriendo de cuenta de éste el coste del 25 por 100 restante.

Para todos aquellos trabajadores/trabajadoras que causen alta en la póliza a partir del 1 de octubre de 2008 la financiación será la siguiente:

Se establece un año de carencia desde la fecha de alta en la póliza, durante la cual la Mutua financiará el 50 por 100 del coste individual del trabajador, corriendo de cuenta de éste el coste del 50 por 100 restante.

Una vez transcurrido el año de alta en la póliza, la Mutua financiará el 75 por 100 del coste individual del trabajador, corriendo de cuenta de éste el coste del 25 por 100 restante.

En todos los supuestos, el trabajador/trabajadora asume el 100 por 100 del coste derivado de la ampliación de la cobertura a sus familiares directos.

Los costes asumidos por el trabajador, tanto por el porcentaje individual que le corresponda (el 25% o el 50% según lo indicado anteriormente) como por el 100 por 100 del coste de sus familiares directos, le serán descontados mensualmente, mediante detracciones en su nómina.

CAPÍTULO VII

Otras condiciones

Artículo 27. *Cuota de colegiación.*

Al trabajador/trabajadora cuya titulación sea preceptiva para el desarrollo de su actividad profesional, ésta se desarrolle en exclusiva para Ibermutuamur 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.

A tal efecto, será exigible la declaración de dedicación exclusiva a los profesionales afectados. El incumplimiento de esta exigencia dará origen a la pérdida de este derecho y tal incumplimiento será objeto de sanción.

Artículo 28. *Gastos de viaje y locomoción.*

1. Para atender los gastos de manutención, documentalmente justificados, se fijan para el año 2008 los importes según la tabla que figura a continuación. Para el resto de años de vigencia las cuantías señaladas se actualizarán conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior. Así se distingue:

Dieta completa: cuando el empleado/empleada esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual y/o el viaje requiera la realización de las dos comidas principales, es decir, almuerzo y cena

Media dieta: cuando sea tan sólo una de ellas las que necesariamente deba realizar (o almuerzo o cena)

	2008
	-
	Euros
Dieta completa	36
Media dieta	23

2. El alojamiento será facilitado por y a cargo de la empresa a todo el personal que esté obligado a viajar por razones de servicio.

3. El desplazamiento con vehículo propio efectuado en comisión de servicio se abonará a razón de 0,31 euros por kilómetro. Su regulación fiscal se acomodará, asimismo, a lo establecido por la normativa vigente. Alternativamente, podrá optarse por el importe excluido de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 29. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La Dirección de la entidad, promoverá la aplicación y desarrollo de una política eficaz en materia de seguridad y salud laboral a través de los Comités y/o Delegados de Prevención responsables en cada uno de los centros, en el firme compromiso de garantizar a todos y cada uno de sus trabajadores/trabajadoras, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, en concordancia con la normativa vigente, estableciendo las responsabilidades en todos y cada uno de los niveles jerárquicos integrantes de la estructura organizativa de la entidad.

Artículo 30. *Política de formación y desarrollo profesional.*

Con la finalidad de promover el desarrollo personal y profesional de la plantilla, una y otra representación se comprometen a elaborar un Plan de Formación integral para los diferentes colectivos de la entidad.

Disposición final.

Las retribuciones y condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo, dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad de las Mutuas, se entenderán sujetas a la autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y disponibilidad presupuestaria, con independencia de las autorizaciones legalmente establecidas.

ANEXO I

Tablas salariales 2008

(Entrega a cuenta IPC = 3 %)

Categoría profesional	Sueldo bruto anual
G1 N1	37.574,73
G1 N2	31.225,72
G1 N3	26.690,99
G2 N4	22.804,22
G2 N5	19.953,20
G2 N6	17.102,67
G3 N7	15.028,70
G3 N8	14.000,00

19252

RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios.

Visto el texto del Convenio Colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (Código de Convenio n.º 9910955), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2008, de una parte por la Federación Española de Imagen Personal, Peluquería y Belleza, la Asociación Nacional de Empresas de Peluquerías de Caballeros, Señoras y Belleza, la Federación Nacional de Asociaciones de Estética y la Confederación Española de Peluquerías y Esteticistas, en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales FES-UGT y la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO en representación de los trabajadores del mismo, 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 noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.