2010-2011

CONVENIO COLECTIVO DE ASEPEYO, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SPS

SINDICATO PROFESIONAL DE SEGUROS

CONVENIO COLECTIVO DE ASEPEYO, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2010 - 2011)

CAPÍTULO I .- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a la totalidad las relaciones laborales de Asepeyo, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional de la Seguridad Social número 151, 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 Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos Asepeyo, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesional de la Seguridad Social número 151, así como los que en el futuro se puedan llegar a establecer, en todo el territorio del estado español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Duración y Vigencia. La duración general del presente Convenio será de dos años, desde 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

2. Prórroga y Denuncias. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2011, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos

previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran 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 y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de in absorbibles.

De igual modo, las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal o Convenio de rango superior estén establecidas o puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

2. Aquellos empleados que tuvieran reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los empleados del mismo grupo y nivel profesional, serán respetadas, manteniéndose estrictamente “ad personam”, en tanto no sean absorbidas como consecuencias de la aplicación de disposiciones legales.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. 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.

2. En el supuesto de que la autoridad administrativa o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara, considerase nula o ilegal o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

Artículo 6. Coordinación normativa y fuentes de la relación laboral

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y demás

Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio

1. A los efectos de crear unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación del Convenio aquí acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente Convenio.
b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

3. La Comisión estará compuesta por diez vocales elegidos entre las partes firmantes del convenio, de los cuales cinco lo serán en representación de la empresa y otros cinco (que deberán ostentar la condición de delegados de personal) en representación de los trabajadores. Estos últimos serán elegidos por las secciones sindicales en función de la representatividad de las mismas. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

4. Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones, Para la resolución de los asuntos que se planteen a la Comisión, ésta 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 un mes para comunicar su acuerdo o decisión que necesariamente será dirigida por escrito a las partes, así como su publicación en el tablón que se creará a los efectos.

5. Alcanzado el acuerdo o transcurrido el plazo para adoptarse el mismo, las partes podrá utilizar las vías administrativas o judiciales según procedan.

6. A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en Vía Augusta,

36, 08006 Barcelona. Sólo se atenderán las consultas por escrito que contengan los siguientes aspectos:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el presente artículo.
b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe) y domicilio.
c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral del órgano correspondiente, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

7. Con carácter mensual y siempre que en el mes en curso se hubiese elevado alguna consulta a la Comisión, los miembros titulares (o en su caso los suplentes) de la Representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DESEMPEÑO, CALIDAD Y EFICIENCIA

Artículo 8. Organización del trabajo en la empresa.

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de desempeño, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección, trabajadores y sus representantes legales (secciones sindicales mayoritarias).

3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

4. La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección

de la empresa para la correcta explotación del servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Artículo 9. Organización Centros hospitalarios

1. Con el fin de seguir manteniendo los mismos criterios de homogeneización que hasta la fecha en la implementación progresiva de los sistemas de gestión de personas en los centros hospitalarios propios, se acuerda el mantenimiento de las reuniones anuales conjuntas con la representación de los trabajadores de estos, así como la creación de una comisión específica para tratar temas de interés de las instituciones cerradas.

2. En aras a seguir progresando en esta dirección de homogeneización y dadas las especiales características que concurren en los Hospitales cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, se hace necesario establecer un sistema con criterio único que aúne la potestad organizativa con la compensación de las guardias médicas.

Artículo 10: Sistema de gestión del desempeño en Asepeyo

1. La gestión del desempeño en Asepeyo constituye un elemento clave para la dirección y desarrollo de personas en la empresa y se configura como un proceso continuo y sistemático a través del cual se revisa y analiza el rendimiento en el puesto de trabajo, con la finalidad de identificar las áreas de mejora a desarrollar para conseguir los objetivos fijados por la Dirección para cada trabajador.

2. El modelo corporativo de gestión del desempeño en Asepeyo consta de dos partes fundamentales:

a) Sistema de Gestión por Objetivos (Dimensión Cuantitativa): Procedimiento de fijación, seguimiento y evaluación de objetivos cuantitativos fijados con carácter anual para cada uno de los empleados afectados que constituye el método para el cálculo de la retribución variable establecida en el artículo 22 del presente convenio.
b) Sistema de Gestión por Competencias (Dimensión Cualitativa): Procedimiento de identificación del nivel competencial de cada una de los empleados sujetos a valoración cualitativa a partir del diccionario de competencias corporativo que constituye un método para los programas anuales de formación en habilidades.

3. Durante la vigencia del presente convenio se avanzará en la implantación del

sistema de gestión del desempeño a todos los puestos de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO III.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Grupo Profesional IV

1. El grupo profesional IV establecido en el artículo 12.5 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (2008-2011) como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo no se aplicará en Asepeyo. De esta forma, el personal de nuevo ingreso se incorporará, como mínimo, en el GIIIN8.

Artículo 12. Ascensos y Promociones de personas adscritas al puesto de trabajo de administrativo

1. Los ocupantes de los puestos de trabajo administrativos (administrativo centro asistencial, de dirección u hospital, o aquellos que pudieran generarse durante la vigencia del presente convenio) regirán sus funciones por el sistema de polivalencia establecido en la descripción corporativa del puesto, con la siguiente progresión profesional en niveles:

a) Nivel 1: Administrativo Junior (GIIIN8): Dicho nivel se ostentará, durante los dos primeros años a contar desde la fecha de incorporación en la empresa y comportará que el trabajador se adscriba al Grupo III Nivel 8. Para la promoción a Grupo III Nivel 7 será preciso mantener una entrevista de desempeño con resultado favorable con su responsable jerárquico. El efecto de la promoción lo será desde el primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento de los dos años.

b) Nivel 2: Administrativo (GIIIN7): Una vez promovido a Grupo III Nivel 7, el empleado se mantendrá en dicho nivel dos años contados desde la fecha de efectos de la promoción anterior. Una vez transcurridos esos dos años, para optar a ascenso a Grupo II Nivel 6 será preciso mantener una entrevista de desempeño con resultado favorable con su responsable jerárquico (y/o con el Director Administrativo de la empresa). El efecto del ascenso lo será desde el primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento de los dos años.

c) Nivel 3: Administrativo senior (GIIN6); Se adscribirá a este nivel a partir de la fecha de efectos del informe favorable mencionado en el apartado anterior.

2. Las evaluaciones del desempeño antes mencionadas deberán formalizarse por escrito que incluirá, como mínimo, la valoración de los criterios de promoción establecidos en el Convenio General de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

3. En los supuestos que tras la entrevista de evaluación se determinase la improcedencia de la expresada promoción, se dará traslado de ello a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo, y a las secciones sindicales mayoritarias en la empresa.

4. A la entrada en vigor del presente convenio todo el personal administrativo sujeto a este sistema de promoción alcanzará el GIIN6 en un plazo máximo de cuatro años desde su fecha de ingreso o adscripción a dicho puesto, siempre y cuando haya superado las evaluaciones del desempeño conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 13. Ascensos y Promociones de personal subalterno:

1. El personal subalterno adscrito en exclusiva al Grupo III Nivel 8 permanecerá en este grupo y nivel durante un periodo de dos años. En la fecha de cumplimiento de esos dos años deberá mantener una entrevista de desempeño con su superior jerárquico con el fin de poder promocionar al Nivel 7 del mismo Grupo.

2. Esta entrevista seguirá el modelo y procedimiento establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo anterior.

Artículo 14. Programa de desarrollo profesional de personal sanitario.

1. El sistema de promoción profesional del personal facultativo se regirá por el acuerdo suscrito en esta materia entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de fecha 30 de octubre de 2006, y por sus posibles modificaciones que se pacten en el futuro.

2. Se acuerda la constitución de una comisión para el desarrollo de la carrera profesional del personal de enfermería, fisioterapia y técnicos especialistas en radiodiagnóstico y laboratorio siguiendo siempre lo dispuesto en la disposición adicional primera del presente convenio.

Artículo 15. Normas comunes de compensación y absorción.

Como norma general y para todos los casos la progresión en el grupo o entre grupos

establecida en el presente capítulo conllevará la aplicación de las reglas de absorción y compensación establecidas en el artículo 4 de este Convenio Colectivo y en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Artículo 16. Universidad Corporativa Asepeyo

1. Desde la Filosofía de Asepeyo se promueven valores como el mantenimiento de una política que permita que cada persona pueda realizarse como tal en su trabajo, mejorar sus capacidades profesionales y humanas, y orientar su labor en función de la carrera profesional. Con el fin de conseguir una implantación real y efectiva de dicha filosofía de empresa, toda formación interna será diseñada y gestionada desde la Universidad Corporativa Asepeyo.

Los principios que rigen la Universidad Corporativa Asepeyo propician y promueven la interdisciplinariedad, la participación, la colaboración, la innovación continua, la actualización permanente, las alianzas del conocimiento, el reconocimiento del esfuerzo y la acreditación de la formación tanto en áreas técnicas como personales. Asimismo, establece criterios objetivos para asistir a las acciones formativas de forma que se evite cualquier discriminación. Con el objetivo de garantizar dichos criterios, solo se podrán denegar y siempre de forma justificada aquellas solicitudes cursadas a través de los petitorios corporativos.

2. Las acciones formativas correspondientes a programas formativos de la Universidad Corporativa serán en horario laboral, salvo fuerza mayor. Con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a cursos en la vida personal se fomentará, en la medida de lo posible, el acercamiento del lugar de impartición a la localidad del alumnado y la metodología e-learning, teniendo en cuenta la jornada anual de 1690 h.

3. Los programas de desarrollo de Recursos Humanos se procedimentarán con perspectiva de genero, pudiendo aplicarse medidas de acción positiva y/o paridad en aquellos programas con continuidad.

4. Se creará una Comisión de Formación entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, tal y como se establecerá en la Disposición Adicional Tercera.

CAPÍTULO V.- MOVILIDAD

Artículo 17. Lugar de Trabajo.

1. Los empleados podrán solicitar el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio de residencia habitual, siempre que organizativamente sea posible.

2. Se fomentará el uso de las tecnologías de la información y comunicación (videoconferencia, multiconferencia, comunidades en prácticas, etc...) para reuniones, así como del establecimiento de forma progresiva, en la medida que los anchos de banda de cada centro lo permitan, de acceso a internet para toda la plantilla (con las restricciones que corporativamente se establezcan) para poder realizar gestiones personales desde el puesto de trabajo, sin que ello pueda afectar en ningún caso al normal desempeño de las tareas y responsabilidades.

Artículo 18. Bolsa de trabajo interna.

1. La bolsa de trabajo interna se establece como sistema interno de comunicación de los puestos de trabajo que a través del Portal del empleado permite a los trabajadores en plantilla optar a las vacantes generadas y a los nuevos puestos de trabajo.

2. Se facilita acceso a dicha herramienta a las Secciones Sindicales mayoritarias, con la salvaguarda de lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

Artículo 19. Traslados.

Se establecerá un programa de subvenciones para casos de traslados con cambio de residencia cuantificado en un 20% superior a lo establecido en artículo 26. 5, c) del Convenio Colectivo General de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y en supuestos contemplados en dicho convenio.

CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES

Artículo 20. Cláusula de Revisión salarial

El régimen de revisiones salariales se realizará conforme lo establecido en los artículos 35, 36, 37 y 38 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (2008-2011). Ello no obstante, en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registre a 31 de diciembre en una diferencia en menos (deflación), esta no se tendrá en cuenta para aplicar en su momento sobre el porcentaje del incremento acordado.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

1. Las dos gratificaciones extraordinarias establecidas por la Comisión Permanente de la Junta Directiva en fecha 24-1-1995 quedan consolidadas para todos los trabajadores afectados por este convenio. Asimismo su devengo se iniciará desde el momento de la incorporación del trabajador a la empresa con efecto desde el primer día del mes siguiente a la entrada en vigor del convenio colectivo.

2. El sistema de abono en nómina de las pagas extraordinarias se gestiona de modo que se prorratean las dos pagas extraordinarias de compensación por primas (marzo y septiembre), las dos pagas establecidas por acuerdo de la Comisión Permanente (abril y septiembre, cuyo pago se anticipa al mes de julio) y la paga extra reglamentaria de octubre, de forma que los trabajadores de ASEPEYO perciben el salario en doce mensualidades iguales y dos pagas extraordinarias reglamentarias (junio y diciembre).

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las citadas pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicios prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

El proceso correspondiente a dicho prorrateo se regirá por lo pactado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en el acuerdo de fecha 29 de octubre de 2003, que se incorpora al presente convenio como Disposición Adicional segunda.

3. Durante la vigencia del presente convenio la empresa adaptará el sistema informático de nómina para que el empleado que así lo desee pueda optar por percibir su nómina bajo los parámetros anteriormente descritos, o prorratear el percibo de las dos pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias, teniendo esta última opción carácter anual. En todo caso, esta opción entrará en vigor el 1 de enero del año siguiente a la finalización de dicha adaptación informática.

Artículo 22. Retribución variable en función del desempeño individual.

1. Como norma general, la retribución en Asepeyo consta de una parte fija y otra variable. Esta última viene determinada por un sistema de bolsas individuales de incentivos asociadas a puestos de trabajo, que a partir de la firma del presente acuerdo, y con efecto 1 de enero de 2010, pasan a consolidarse para los trabajadores afectados en la forma y procedimiento que se determinan a continuación.

2. El sistema se gestionará en la actualidad por el procedimiento establecido en el Programa de Gestión del Desempeño 2.009 que se actualizará anualmente,

estableciendo los criterios que determinan los cálculos de incentivos asociados al sistema de objetivos y que se aplicarán a las bolsas de incentivos individuales que se establecen en el presente acuerdo (para un 100% de cumplimiento de objetivos) referidas para los años de vigencia del presente convenio.

3. Las parrillas de objetivos a aplicar para cada colectivo serán las que se establezcan en cada ejercicio mediante la correspondiente instrucción o circular de paneles de objetivos operativos, pudiendo referirse tanto a niveles individuales como colectivos.

A tal efecto se acuerda la siguiente tabla de bolsa de incentivos por objetivos:

Colectivo	Importe
Administrativo	1.300
Auxiliar Sanitario	1.300
Celador	1.000
DUE	1.300
Fisioterapeuta	1.300
Médico	3.000
Perito técnico de siniestros	1.300
Personal subalterno	1.000
Supervisor Enfermería Hospital	2.000
Técnico de Dirección Funcional	1.300*
Técnico de Zona SPP	1.300
Técnicos SH	1.200
Terapeuta Ocupacional	1.300
Titulado Sanitario	1.300
Trabajador Social Hospital	1.300
Trabajador Social Org. Territorial	1.300

* La bolsa de incentivos por objetivos para este colectivo en ningún caso será inferior a 1.300 euros brutos anuales.

CAPÍTULO VII.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada Laboral y su distribución.

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.690 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

A los exclusivos efectos de la retribución de trabajadores con contrato a tiempo parcial

se considerará como jornada anual a tiempo completo las 1700 horas que figuran en el convenio colectivo del sector. Asimismo, con respecto al régimen de vacaciones y de compensación por días de libranza, tal y como queda especificado en el artículo 24.1 del presente convenio.

2. En aquellos servicios en que sea posible se establecerá la modalidad de horario flexible atendiendo siempre a las características y necesidades organizativas y funcionales del servicio.

3. La convocatoria de reuniones con posterioridad a las 17.30h, será absolutamente excepcional y requerirá autorización previa.

4. El personal con responsabilidades directivas o de mando realizara todas las actuaciones necesarias para que los trabajadores a su cargo no se vean en la necesidad de realizar horas por encima de la jornada máxima anual, salvo casos de imperiosa necesidad o fuerza mayor.

5. La jornada laboral podrá ser partida o continuada. En jornada continuada, se establece un máximo de dos módulos horarios en compensación por la libranza de todos los sábados del año (salvo condición más beneficiosa). Dicha distribución en dos módulos podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicio de los centros de trabajo, con el límite máximo de la jornada anual establecida. Dicha recuperación por libranza de todos los sábados no tendrá la condición de jornada partida.

Cuando la distribución de jornada suponga la prestación de servicios en tres o más módulos de horario, la jornada tendrá la consideración de jornada partida.

En aquellos casos que la interrupción para la comida sea superior a las dos horas y no pueda modificarse o adaptarse por causa o razones organizativas, se abonará, igualmente la compensación por comida.

5. La compensación por comida se regulará según lo establecido en el Convenio General de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y será de aplicación a aquellos trabajadores con jornada partida, según lo expuesto en los párrafos precedentes.

Artículo 24. Festividad Día del Seguro

1. Todos aquellos trabajadores que pertenezcan a la empresa con anterioridad al día 14 de Mayo del año en curso, tendrán derecho al disfrute de dicha festividad. Con

carácter general se podrá trasladar su disfrute as una fecha diferente, pero dentro del año curso.

2. La consideración de dicho día como festivo no podrá suponer minoración alguna del cómputo anual de la jornada establecida en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 25. Vacaciones

1.- El personal, presente en 1 de Enero de cada año, con jornada completa, disfrutará, con carácter general, dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

a) Para aquellos trabajadores con 1750 horas de jornada en contrato (trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo con antigüedad anterior a 1 de mayo de 2001) se consolidan 24 días laborales de vacaciones, así como los días de libranza por exceso de jornada. Todo ello sin menoscabo del cumplimiento de las 1690 horas de jornada anual efectiva.
b) Para los trabajadores que no tenían derecho a días de libranza (posteriores a 1º de mayo de 2001 y anteriores con jornadas parciales por debajo de las 1700 horas), se consolidan 25 días laborables de vacaciones.

2.- Para hacer más compatibles las medidas de los puntos anteriores con la necesaria planificación del calendario de vacaciones, el disfrute de días de vacaciones y, en su caso, días de libranza deberán realizarse en el transcurso del año natural en que fueran devengados.

Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en cuatro períodos.

3.- En los casos donde organizativamente sea posible, el personal sanitario a jornada completa tendrá la opción de vacar las horas en compensación de la reducción de jornada que marca el Convenio, en los denominados “puentes” existentes en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Igualmente, allí donde organizativamente sea posible con cobertura de servicio, para el personal administrativo y técnico se podrá ampliar el número de fraccionamientos antes señalado.

4.- En caso de conflicto entre 2 o más trabajadores, primará el criterio de responsabilidad familiar (hijos menores de 16 años o con una minusvalía reconocida), y en su defecto la antigüedad.

5.- En los centros asistenciales o delegaciones donde se opte por la cobertura interna de las suplencias motivadas por las vacaciones, ello no podrá suponer en ningún caso que las personas que lo efectúen excedan en cómputo anual el límite de jornada establecido por Convenio.

Artículo 26. Distribución horaria por beneficios para mayores de 60 años.

1. Los empleados mayores de 60 años disfrutan, en concepto de beneficio social, de un conjunto de mejoras relativas a reducción horaria e incremento anual de vacaciones. Dichos beneficios se incrementan en función de la edad hasta alcanzar la edad legal de jubilación (65 años).

2. Distribución horario de trabajo para empleados mayores de 60 años e incremento del período anual de vacaciones

EDAD CUMPLIDA	HORARIO DE TRABAJO	SABADOS FESTIVOS COMPLEMENTARIOS	INCREMENTO ANUAL VACACIONES
60 años	Reducc. jornada en 30’ día	Todos los de los meses de Julio y Agosto	5 días naturales
61 años	Reducc. jornada en 1 hora día	Todos los de los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre	10 días naturales
62 años	Reducc. jornada en 1,30h día	Todos los de los meses de Mayo a Octubre, inclusive	15 días naturales
63 años	Reducc. jornada en 2 horas día	Todos los de los meses de Abril a Noviembre, inclusive	20 días naturales
64 años	Reducc. jornada en 2 horas día	Todos los del año	30 días naturales

En los casos que el empleado no realiza jornada completa, la reducción de horario debe ser proporcional a las horas que efectúe.

Cabe la posibilidad de acumular dentro del año los días naturales correspondientes al incremento anual de vacaciones, debiéndose solicitar a través del portal del empleado.

3. Es compatible la reducción por días de libranza con la reducción por edad en este programa de beneficios. Se podrá acumular el periodo de reducción horaria en días de vacaciones.

4. Este programa tendrá efecto dentro del año natural en el que el empleado cumpla la edad requerida, a partir del día en que cumpla la edad, y sus condiciones modifican y mejoran las reducciones establecidas en convenio general de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, siendo incompatible el disfrute de ambas.

Artículo 27. Permisos

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que el trabajador acuda a su visita médica (12 horas año en fracciones máximas de 3 horas), que deberá ser justificada mediante comprobante presentado ante la Dirección de RRHH. En caso de enfermedad crónica diagnosticada se ampliará en función de las características y necesidades de la persona. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.

e) Disponibilidad de una bolsa horaria (10 horas al año), no recuperable, para que los empleados acompañen al médico a hijos menores de 14 años, o mayores de 14 años discapacitados, y/o familiares de 1r. grado de consanguinidad

discapacitados (cónyuge/pareja de hecho y/o padre/madre del empleado). La utilización de esta bolsa horaria será justificada mediante comprobante presentado ante la Dirección de RRHH. En lo que se refiere al acompañamiento de los hijos, si ambos progenitores trabajan en Asepeyo podrán repartirse dicha bolsa sin que en ningún caso pueda excederse de las 10 horas. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.

f) Permiso de 30 días naturales con reserva de puesto de trabajo en adopciones internacionales. Los primeros 15 días serán con cargo a la empresa (permiso retribuido), siendo el resto con cargo al trabajador (permiso no retribuido).

g) Permiso de 4 días naturales por cuidado de familiar de 1er. Grado de consanguinidad en caso de enfermedad grave y/u hospitalización. Cuando por tal motivo se necesite un desplazamiento a tal efecto, dicho permiso pasará a ser de 6 días naturales.

La concesión de este permiso tendrá el carácter de no recuperable, si bien deberá entregarse la justificación que originó la solicitud del permiso. De no acreditarse la gravedad de la enfermedad y/u hospitalización, procederá su recuperación.

Este permiso no será acumulable al establecido en el apartado b), de este artículo.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.
i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los

términos legalmente establecidos.

j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

2.- Los días de permiso retribuido regulados en el nº 1 anterior, se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

3.- Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La empleada, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido con la misma finalidad, de 15 días laborables para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador varón, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe

actividad retribuida.

5.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 28. Permisos no retribuidos

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca un permiso sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

2. El trabajador podrá solicitar también un Permiso no retribuido por estudios del empleado, de un mínimo de 3 meses hasta un máximo de 12 meses, con reserva de puesto de trabajo. Para este supuesto se requiere al menos una antigüedad de 18 meses en la empresa. El acceso a este permiso se efectuará por escrito acreditando la circunstancia que lo motiva con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

3, El trabajador que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

4. Los permisos o licencias sin sueldo establecidas en el presente artículo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

CAPÍTULO VIII.- ACCIÓN SOCIAL

Artículo 29. Consolidación de conceptos que integran la bolsa de acción social

Los conceptos que actualmente integran la partida de acción social en Asepeyo no contemplados en el vigente Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (programa de soporte a la familia, programa de becas, programa integra y obsequio de Navidad) se incorporan al texto del presente convenio de empresa quedando consolidados para los trabajadores beneficiarios según las condiciones que los regulan. Asimismo, estarán sujetos al régimen de incrementos establecidos en el art. 20 del presente convenio, así como en lo previsto en el artículo 37 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 30. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad

1. Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

2. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 31. Medidas especiales para la no discriminación por maternidad.

1. Se establece la obligación de cobertura de puestos de trabajo mientras la trabajadora se encuentre en el periodo de permiso por maternidad. Asimismo, también existirá dicha obligación durante el periodo de lactancia natural, siempre que la trabajadora opte por la opción de sustituir este derecho por un permiso retribuido con la misma finalidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.3 de este convenio.

2. En los casos de maternidad y paternidad y en los de reducción de jornada por guarda legal se mantendrá el 100% de los beneficios sociales (ayuda familiar).

Artículo 32. Anticipos

1. Tendrán derecho a que se les concedan anticipos todos los empleados de con un

mínimo de antigüedad de dos años en la empresa.

2. Los anticipos podrán ser solicitados para los casos siguientes:

a) Gastos por enfermedad, accidente y fallecimiento del empleado o familiares de primer grado, así como gastos con ocasión de matrimonio, divorcio, separación, nacimiento y adopción. Las parejas de hecho, que lo acrediten fehacientemente (mediante la aportación de inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho), se equipararán, a todos los efectos del contenido de éste acuerdo, a la situación de matrimonio.

b) Gastos de matrícula y libros del empleado o sus hijos, no comprendidos en el sistema de concesión del programa de becas de la empresa.

3. Como quiera que dichos anticipos están sometidos a la inspección de la Auditoría Anual de la Intervención General de la Seguridad Social, toda solicitud debe ser justificada fehacientemente, salvaguardándose siempre el principio de confidencialidad. Para ello se aportará, con carácter de mínimos, la siguiente documentación:

a) Para el apartado a) se aportará presupuesto o facturas que alcancen el importe solicitado, libro de familia, certificado de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho correspondiente, o demanda de separación o divorcio incoada, según el caso.

b) Para el apartado b) se aportará justificante de matrícula y libros.

2- Se establecen los siguientes importes máximos:

a) Seis (6) veces el salario base para los supuestos de matrimonio (incluye parejas de hecho), divorcio, separación, nacimiento o adopción, enfermedad o accidente, y sepelio.

b) Tres (3) veces el salario base para gastos de matrícula y libros de los empleados o hijos.

3. Condiciones de amortización: Los anticipos serán amortizados realizándose 12 deducciones anuales durante todo el período de amortización. Los periodos máximos de amortización serán:
Para el apartado a) un máximo de cinco años.
Para el apartado b) un máximo de tres años.

En el supuesto de optar por un periodo de amortización inferior deberá hacerse constar expresamente en la solicitud, señalando el número de años solicitado.

4. Fiscalidad: Los anticipos no devengan intereses, pero legalmente les será imputado como retribución en especie el interés legal del dinero que anualmente fijan los Presupuestos Generales del Estado.

5-Régimen de incompatibilidades: No podrá ser objeto de concesión de un nuevo anticipo, de los previstos en este artículo, si el anterior no hubiera sido previamente amortizado.

Estas condiciones modifican y mejoran las establecidas para los anticipos recogidos en el art. 43 del convenio general de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, siendo incompatible el disfrute de ambos.

6. En los casos de excedencia maternal, se paralizará la devolución del anticipo para reanudarlo una vez se produzca la reincorporación. Dicha paralización se aplicará durante el primer año y mientras se mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 33. Asistencia Sanitaria

1. Todos los empleados tienen derecho a la Asistencia Sanitaria y quirúrgica (enfermedad y accidente) siempre que pueda ser realizada con medios propios. A estos efectos, se considerarán medios propios "la atención que preste el personal sanitario, el material sanitario/quirúrgico y/o las pruebas necesarias, siempre que todo ello forme parte de la actividad asistencial habitual que la Mutua presta, y siempre que sea en las propias instalaciones de la Mutua u hospitales mancomunados, con los consultores habituales."

Esta ventaja será extensible a los miembros de la unidad familiar del empleado, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos. Cuando la asistencia sea prestada a los miembros de la unidad familiar del empleado en las condiciones establecidas en el párrafo anterior, y conforme a lo establecido en la normativa del IRPF, el coste que pudiera derivarse de la misma, siempre que sea con medios propios, será imputado al empleado como retribución en especie. Alternativamente, siempre puede abonarse directamente el coste de la atención prestada.

Cuando la asistencia sea prestada a los miembros de la unidad familiar del empleado en condiciones no establecidas en el primer párrafo del presente artículo, tendrá la

consideración de actuaciones realizadas con medios ajenos, y siempre se abonará el coste del servicio, pudiendo solicitar previamente presupuesto de la atención, al servicio de admisión/administración y/o facturación del hospital o dependencia donde deba prestarse la asistencia.

A los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores se considera unidad familiar del empleado su cónyuge/pareja de hecho y familiares de 1er. Grado de consanguinidad (hijos y/o ascendientes del empleado). Asimismo, se considera consultor habitual el sanitario que presta de forma habitual y continuada sus servicios profesionales, ya sea con medios internos o externos, en los hospitales, centros o dependencias de la Mutua

2. Como complemento a lo establecido anteriormente, y a petición de las secciones sindicales firmantes del presente convenio, se acuerda suscribir un seguro de Salud cuyas coberturas sean las prestaciones en materia de medicina primaria, urgencias, especialidades médicas, asistencia en viaje, medios diagnósticos, hospitalización, tratamientos especiales y otros servicios médicos en el que figuren como beneficiarios los trabajadores con antigüedad superior a 18 meses. A medida que el resto de trabajadores cumplan la carencia de 18 meses, tendrán derecho a incorporarse a dicha póliza como asegurados.

El Seguro de Salud descrito en el presente artículo se suscribirá con la compañía o entidad que resulte adjudicataria del contrato correspondiente, tras la aplicación del procedimiento de contratación previsto en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del Sector Público. La vigencia del mismo quedará sujeta y condicionada a la existencia de la preceptiva disponibilidad presupuestaria con cargo a la gestión.

La financiación del coste por empleado será a cargo de la empresa. Asimismo, los trabajadores podrán optar, en caso de suscribir este concierto, por ampliar la cobertura de éste a sus familiares directos: cónyuge o pareja de hecho y descendientes que convivan en el mismo domicilio, haciéndose cargo el propio trabajador del coste que dicha ampliación pueda representar.

Artículo 34. Becas

1. El programa de becas tiene como principal objetivo facilitar el acceso a aquellos estudios relacionados con los puestos de trabajo de la empresa, para incentivar el desarrollo personal y profesional de los empleados que lo soliciten, siempre y cuando acrediten una antigüedad mínima de doce meses en la empresa. En función de los estudios solicitados, distingue entre becas para estudios reglados universitarios y becas para estudios reglados no universitarios

2. Se establecen importes económicos máximos por beca y por curso académico:

a) Importe máximo de beca para estudios reglados universitarios: 835 euros brutos.
b) Importe máximo de beca para estudios reglados no universitarios: 715 euros brutos.

3. Anualmente se publicará la relación de estudios objeto de beca, criterios de concesión, proceso de tramitación, resolución y demás condiciones reguladoras de este artículo,

Artículo 35. Obsequio de Navidad

1. En la nómina correspondiente al mes de diciembre de cada año la empresa abonará a los empleados en activo en ese momento 140 euros brutos en concepto de obsequio de Navidad por empleado/a para el año 2010. El pago de esta cantidad se efectuará en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Asimismo por este mismo concepto la empresa entregará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez un lote de Navidad valorado en 100 euros brutos en el mes de diciembre de cada año. La entrada en vigor de esta entrega, se anticipará al año 2009.

3. Los importes correspondientes en el punto anterior estarán sujetos al régimen de incrementos establecidos en el artículo 20 del presente convenio, así como en lo previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros.

Artículo 36. Gratificación por Antigüedad.

1. A través de las gratificaciones por antigüedad Asepeyo reconoce el esfuerzo y dedicación del personal que cumpla 25 o más años de permanencia en la Entidad. Asimismo, a los efectos de lo establecido en el presente artículo, se reconoce la antigüedad efectiva en la mutua de origen al personal absorbido, así como al personal procedente de los denominados servicios médicos concertados, a los solos efectos de la percepción de la paga e insignia a partir de los 25 años de antigüedad como reconocimiento a su contribución al crecimiento y excelencia de la empresa.

2. Dicho reconocimiento conlleva la imposición de una insignia de oro conmemorativa y el abono de una mensualidad normal para los empleados con 25 años de antigüedad, así como el abono de otros importes económicos según se cumplan de 30 a 45 años

de permanencia en la Mutua, de acuerdo con el siguiente escalado:

225 años....insignia de oro y abono de una mensualidad normal
330 años....Gratificación de 250 euros brutos
335 años....Gratificación de 300 euros brutos
440 años....Gratificación de 350 euros brutos
445 años....Gratificación de 400 euros brutos

3. El reconocimiento de dichas gratificaciones se realiza cada año en el mes de mayo y se abonarán en la nómina correspondiente siendo proporcionales los importes al número de horas anuales realizadas.

4. Los importes correspondientes a las gratificaciones comprendidas entre los 30 y 45 años estarán sujetos al régimen de incrementos establecidos en el art. 20 del presente convenio, así como en lo previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros.

Artículo 37. Préstamos.

1.- Todo empleado con una antigüedad mínima de doce meses en la empresa tendrá derecho a solicitar la concesión de un préstamo para la compra o cambio de su vivienda o para atender gastos extraordinarios.

2.- Los préstamos son incompatibles entre sí. Sólo puede tenerse en vigor un préstamo por concepto determinado y debe dejarse transcurrir un plazo de 2 años desde la última devolución para proceder a una nueva petición.

3.- Las cantidades máximas que podrá solicitar un empleado con jornada completa son:

a) Para compra de vivienda: 18.030,36 euros
b) Para el cambio de vivienda:12.020,24 euros
c) Para gastos extraordinarios: 6.010,12 euros

4. Las cantidades máximas que podrá solicitar un empleado con jornada completa se establecen atendiendo al siguiente escalado:

a) Hasta 1100 horas anuales: el 50% de los importes máximos establecidos en el párrafo anterior
b) De 1101 a 1689 horas anuales: el 75% de los importes máximos establecidos en el párrafo anterior

c) De 1690 horas: El 100% de los importes máximos establecidos en el párrafo anterior

5. En todo caso, el trabajador deberá aportar documento justificativo de la compra o cambio de vivienda. Cualquier compromiso sobre adquisición o cambio de vivienda para los que se solicite el préstamo, deberá haberse producido 1 año como máximo antes de la fecha de solicitud.

6. El tiempo máximo concedido para la amortización del préstamo es de 72 meses por compra o cambio de vivienda y de 36 meses para gastos extraordinarios.

7. Los tipos de interés aplicables para la amortización del préstamo serán:

a) Para compra y cambio de vivienda: 2 puntos básicos por debajo del interés legal del dinero que anualmente se establece a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Para gastos extraordinarios: el interés legal del dinero que anualmente se establece a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

8. En los casos de excedencia maternal, se paralizará la devolución del préstamo para reanudarlo una vez se produzca la reincorporación. Dicha paralización se aplicará durante el primer año y mientras se mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 38. Programa de Soporte a la Familia.

1. El programa de soporte a la familia es un programa anual orientado a la promoción de la conciliación de la vida familiar-laboral mediante ayudas de soporte económico a los empleados con hijos en edades comprendidas entre los 0 y 16 años de edad. Dichas ayudas se concretan en:

a) Ayuda familiar-guardería. Se establece una ayuda económica por cada hijo natural o adoptivo de empleado, que cumpla o haya cumplido el año de su abono entre los 0 y 2 años de edad, ambos inclusive, de 500 euros brutos anuales por hijo. Alternativamente los empleados que lo deseen, podrán sustituir el abono de los 500 euros brutos anuales destinados a esta ayuda, por la solicitud de cheque guardería. En este caso el importe de la ayuda asciende a 600 euros anuales por hijo.

b) Ayuda familiar-escolar. Se establece una ayuda económica por cada hijo natural o adoptivo, de empleado, que cumpla o haya cumplido el año de su abono entre los 3 y 16 años de edad, ambos inclusive, de 400 euros brutos anuales por hijo.

2. Se mantendrá el 100% de esta ayuda en caso de bajas maternales/paternales y reducción de jornada por guarda legal.

3. Ambas ayudas se abonarán en la nómina correspondiente al mes de septiembre. En los casos que el nacimiento o adopción se produzca con posterioridad a la fecha de abono (entre septiembre y diciembre del año en curso), se regularizará su abono en el mes de diciembre de cada año.

4. Para causar derecho a su concesión, se tendrán en todo caso en cuenta las siguientes condiciones:

a) Tener una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero del año de su abono.

b) Para los empleados que no realicen jornada completa, el importe de las ayudas por hijo, será proporcional a la jornada realizada, con las salvedades que a este respecto contempla el plan de igualdad.
Las ayudas son por hijo, no por empleado. Por tanto en aquellos casos en que ambos progenitores sean trabajadores de la empresa, y sean ambos acreedores a percibir dichas ayudas, únicamente la percibirá el que tenga menor retribución salarial, o según el caso, aquel que acredite tener la custodia y/o guarda legal del menor.

c) Estas ayudas son compatibles con las que se conceden a los empleados con hijos discapacitados a través del Programa Integra.

Artículo 39. Programa Integra

1. El programa Integra es un programa para el fomento de la integración social y laboral de personas discapacitadas, como objetivo fundamental de la Responsabilidad Social Interna de Asepeyo. Sus modalidades son las siguientes:

a) Programa económico de ayuda y soporte a empleados discapacitados consistente en una ayuda económica consistente en el abono de 900 euros brutos anuales al personal de la Empresa que disponga del certificado de discapacidad (en grado igual b) o superior al 33%).

b) Programa económico de ayuda y soporte a empleados con hijos discapacitados consistentes en una ayuda económica consistente en el abono de 700 euros brutos anuales por cada hija/o de empleada/o de la Empresa que disponga del certificado de discapacidad (en grado igual o superior al 33%) y que

esté fiscalmente a su cargo.

c) Programa económico de ayuda y soporte a empleados con el cónyuge/pareja legalmente constituida y/o ascendientes fiscalmente a cargo discapacitados consistente en una ayuda económica consistente en el abono de 700 euros brutos anuales por el cónyuge/pareja legalmente constituida y/o ascendiente de empleada/o de la Empresa que disponga del certificado de discapacidad (en grado igual o superior al 33%) y que esté fiscalmente a su cargo.

2. Para causar derecho a beneficiarse de las ayudas del presente programa es necesario haber aportado el certificado de discapacidad acreditativo de la situación, libro de familia justificativo del parentesco en el caso de las ayudas destinadas a las/os empleadas/os con hijas/os discapacitadas/os, y última declaración de la renta para acreditar la condición de cónyuge/pareja legalmente constituida y/o ascendiente a cargo.

En este último caso, se tendrá que acompañar copia del documento impreso donde figure el cónyuge/pareja legalmente constituida y/o los ascendientes que estén a cargo, figurando necesariamente el Número de Referencia Completo (NRC) asociado a la presentación y que haya sido asignado por la entidad colaboradora. Adicionalmente en el caso de ascendientes deberá acompañarse una “fe de vida” actualizada.

3. El importe de estas ayudas se abonará en la nómina del mes de junio y estarán sujetos al régimen de incrementos establecidos en el artículo 20 del presente convenio, así como en lo previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros.

Artículo 40. Almuerzo/Cena de Empresa

1. Con periodicidad anual los centros de trabajo de la empresa celebrarán el tradicional almuerzo/cena por la festividad del seguro, con carácter corporativo, con la asignación presupuestaria de 54 euros por persona que asista efectivamente para 2010.

2. Dicho importe estará sujeto al régimen de incrementos establecido en el artículo 20 del presente convenio, así como en lo previsto en ele artículo 27 del Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros.

Artículo 41. Seguro de vida y responsabilidad civil

1.- Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social

en su modalidad contributiva, la Empresa otorga, a su exclusivo cargo y para los empleados en activo, un seguro de grupo (modalidad temporal) renovable anualmente con cobertura de los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

Años 2010 y 2011: 21.000 €, con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (42.000 €) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

2.- La empresa mantendrá la póliza de seguro de Responsabilidad Civil, por la que el Asegurador (Compañía de Seguros) se obliga, dentro de los límites establecidos por la Ley y en el contrato de seguro, a cubrir el nacimiento de la obligación de indemnizar a un tercero los daños y perjuicios causados, por un hecho previsto en el contrato, de cuyas consecuencias sea civilmente responsable el Asegurado, conforme a derecho.

Artículo 42. Jubilación - Plan de Pensiones

1. Todos los empleados de la plantilla con una antigüedad mínima de 18 meses en la empresa son adheridos al Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo en las condiciones fijadas en su reglamento.

El plan de pensiones se configura como un instrumento de previsión social complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social al alcanzar la edad de jubilación, complementando su cobertura las situaciones de incapacidad y fallecimiento.

En razón de las obligaciones estipuladas, es un Plan Mixto, pues en el mismo se combinan la aportación definida con la prestación definida asegurada, de la siguiente forma:

a) Aportación definida para la contingencia de Jubilación en todos los Subplanos del Plan.

b) Prestación definida totalmente asegurada para la contingencia de Jubilación a favor de los partícipes adscritos al Subplan B.
c) Prestación definida totalmente asegurada para las contingencias de Premio de Jubilación en todos los Subplanes del Plan.

d) Prestación definida totalmente asegurada para las contingencias de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de Fallecimiento en todos los Subplanes del Plan, con prestación garantizada para las contingencias

de Incapacidad y de Fallecimiento, siendo los capitales en riesgo totalmente asegurados por el Plan de Pensiones.

2. Las especificaciones vienen determinadas por el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo, con arreglo a lo establecido en la materia por la legislación vigente.

3.- El Plan de Pensiones de Empleo de Asepeyo supone la absorción de la totalidad de los compromisos asumidos por la Mutua con su personal en materia de previsión social complementaria, y por tanto, incluye tanto los derivados del Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, como los procedentes de Acuerdos adoptados en el seno de aquella, con independencia del instrumento que se hubiera utilizado para su materialización, que queda extinguido y sustituido por el Plan de Pensiones.

CAPÍTULO IX.- ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 43. Disposición General

En lo referente a este capitulo se estará a lo establecido en el Capitulo XI del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, salvo en lo que se regule en el presente convenio.

Artículo 44. Procedimiento sancionador

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de siete días hábiles, ampliables a quince días por mutuo acuerdo entre las partes, para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

2. En todos los casos y en el mismo momento de la incoación del expediente se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores por medio de las Secciones Sindicales mayoritarias, Comités de Empresa o Delegados de personal.

CAPÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 45. Disposición general

1. Siendo una de las prioridades clave la garantía de la seguridad en el trabajo y la

protección de la salud de los trabajadores de Asepeyo, las partes firmantes de este Convenio entienden que la Prevención de Riesgos Laborales debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos, como en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

2. En cuantas materias afecten a la prevención de la seguridad y la salud de los trabajadores, serán de aplicación la Ley 31/1995 relativa a la Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) , de 8 de noviembre, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, así como disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 46. Gestión de la prevención

1. Asepeyo integra la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, se implanta y aplica un plan de prevención de riesgos laborales, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

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

3. Como modalidad preventiva, Asepeyo ha constituido un Servicio de Prevención Propio, de acuerdo con lo establecido en los artículos 14 y 15 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, actuando como unidad organizativa específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 47. Comité Estatal de Seguridad y Salud.

1. Se establece el Comité Estatal de Seguridad y Salud como órgano unificado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. La existencia y competencias de este Comité no excluye la actuación de los Delegados de Prevención (Art.35 de la LPRL) específicos de cada centro de trabajo en su concreto ámbito, pero permitirá unificar en un único órgano paritario el análisis y discusión de las materias relacionadas

con la seguridad y salud laboral de los empleados de Mutua.

2. El Comité Estatal de Seguridad y Salud regirá sus competencias, composición y funcionamiento por lo establecido en el reglamento que a tal efecto se acuerde por las partes que lo integran.

CAPÍTULO XI.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 48. Disposición General

1. En todo lo referente a este capitulo se estará a lo establecido en el Capitulo XIII del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, salvo en lo que se regule en el presente convenio.

Artículo 49. De los sindicatos y de los delegados sindicales

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 50. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores

1. Se creará una comisión de trabajo entre las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa junto con la representación de la empresa, con el fin de que ambas partes establezcan las formulas de comunicación más efectivas desarrollando lo regulado por el art. 80 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

CAPÍTULO XII.- POLÍTICA DE EMPLEO E IGUALDAD

Artículo 51. Plan de Igualdad

1. Una vez firmado el Plan de Igualdad en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y constituida la Comisión de Seguimiento, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores tienen el firme propósito de seguir promoviendo la implantación de políticas de igualdad de trato y oportunidades, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, conforme a lo establecido en dicho Plan.

2. El Plan de Igualdad de Asepeyo fue firmado en fecha 27 de enero de 2009, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 52. Protección de las víctimas de violencia de género

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

Artículo 53. Procedimientos de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Se regirá por el protocolo de actuación suscrito entre las partes firmantes del presente convenio.

Artículo 54. Terminología aplicada en el presente convenio

En el presente convenio se utiliza el término “trabajador” o “empleado” con carácter genérico y omnicomprensivo de las mujeres y hombres que integran la plantilla de Mutua Asepeyo, a excepción de aquellos supuestos en los que sí que se haga alusión expresa al género de los empleados beneficiarios o destinatarios de alguna de las cláusulas aquí establecidas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Limitaciones presupuestarias aplicables al presente Convenio

1. En materia de aprobación presupuestaria del presente convenio y de autorizaciones y limitaciones presupuestarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del vigente convenio del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Proceso correspondiente a dicho prorrateo de pagas extraordinarias.

En fecha 29 de octubre de 2003, el Comité Intercentros de Asepeyo y la Dirección de la Empresa, acordaron prorratear las dos pagas extraordinarias de compensación por primas (marzo y septiembre), las dos pagas establecidas por acuerdo de la Comisión Permanente (abril y septiembre, cuyo pago se anticipa al mes de julio) y la paga extra reglamentaria de octubre, de forma que los trabajadores de Asepeyo pasaban a percibir el salario en doce mensualidades iguales y dos pagas extraordinarias reglamentarias (junio y diciembre). Todo ello sin menoscabo para el trabajador y sin que suponga un mayor gravamen para la Empresa.

El antedicho acuerdo pasa a incorporarse al presente convenio en los términos en que se suscribió, que fueron los siguientes:

"La suma de los importes brutos de las cinco pagas especificadas anteriormente, dividido entre doce meses, se sumará al importe de una mensualidad ordinaria, de forma que el resultado obtenido queda configurado del modo que seguidamente se indica:

Salario mensual ordinario: Incluiría todos los conceptos salariales actualmente computables, así como dos nuevos conceptos, que pasaran a denominarse:

- Módulos de prorrata:

"Parte proporcional extras"

"Parte proporcional extras Comisión Permanente Compensable y Absorbible."

Ambos conceptos serán el resultado de dividir por doce la suma de las actuales pagas o gratificaciones anuales de marzo, abril, julio, septiembre y octubre.

Pagas o gratificaciones de junio y diciembre: Incluirían sus actuales conceptos salariales, sin inclusión de la prorrata a que se refiere el punto primero.

El resultado final será, obviamente, un salario anual de igual cuantía al actual, pero distribuido en doce pagos ordinarios de la misma cuantía, y dos gratificaciones o pagas extraordinarias anuales, también de idéntica cuantía entre sí.

- Módulos de prorrata

Puesto que los conceptos ordinarios que configuran el salario y que actúan en las pagas extraordinarias están sujetos a los incrementos que fija el convenio colectivo, el módulo de prorrata que engloba estos nuevos conceptos actuará de idéntico modo al que sé venia realizando hasta la fecha.

No obstante el concepto "Parte proporcional extras Comisión Permanente C.A." tendrá un tratamiento diferente debido a su carácter especial, y dentro de los siguientes parámetros:

El tratamiento jurídico por el que regirá este concepto será el mismo que el que se venia realizando hasta la fecha y que fue establecido el 13 de mayo de 1969 en la Instrucción Nº 21/69 y sucesivas".

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Comisiones de trabajo.

1.- Se acuerda crear las siguientes comisiones de trabajo, durante los seis meses siguientes de la entrada en vigor del presente convenio:

a) Desarrollo Profesional de enfermería, fisioterapia y técnicos especialistas en radiodiagnóstico y laboratorio (con solicitud al Ministerio de Trabajo e Inmigración de la partida presupuestaria correspondiente).
b) Comisión de seguimiento de objetivos.
c) Comisión conjunta para instituciones sanitarias cerradas (hospitales de Coslada y Sant Cugat).
d) Comisión de Formación.
e) Comisión de seguimiento del absentismo.

2. Dichas comisiones estarán integradas por la representatividad que se acuerde entre la Representación Empresarial y las Secciones Sindicales mayoritarias, para cada una de ellas, según las necesidades que se determinen.

3. A estas Comisiones se les dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

El presente texto refunde todos los acuerdos de carácter colectivo suscritos con anterioridad, por lo que con la entrada en vigor del presente Convenio quedan plenamente derogados todos los acuerdos anteriores que no hayan sido expresamente

recogidos en este convenio colectivo y por sus posibles modificaciones que se pacten en el futuro. Se exceptúa de dicha derogación el acuerdo suscrito en materia de desarrollo profesional del personal médico de fecha 30 de octubre de 2006.

índice

CAPÍTULO I .- DISPOSICIONES GENERALES 3
Artículo 1. Ámbito personal....3
Artículo 2. Ámbito territorial 3
Artículo 3. Ámbito temporal....3
Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas. 4
Artículo 5. Vinculación a la totalidad. 4
Artículo 6. Coordinación normativa y fuentes de la relación laboral 4
Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio 5
CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DESEMPEÑO, CALIDAD Y EFICIENCIA 6
Artículo 8. Organización del trabajo en la empresa....6
Artículo 9. Organización Centros hospitalarios....7
Artículo 10: Sistema de gestión del desempeño en Asepeyo....7
CAPÍTULO III.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 8
Artículo 11. Grupo Profesional IV 8
Artículo 12. Ascensos y Promociones de personas adscritas al puesto de trabajo de administrativo .8
Artículo 13. Ascensos y Promociones de personal subalterno:....9
Artículo 14. Programa de desarrollo profesional de personal sanitario. 9
Artículo 15. Normas comunes de compensación y absorción. 9
CAPÍTULO IV.- FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO 10
Artículo 16. Universidad Corporativa Asepeyo 10
CAPÍTULO V.- MOVILIDAD 11
Artículo 17. Lugar de Trabajo. 11
Artículo 18. Bolsa de trabajo interna. 11
Artículo 19. Traslados. 11
CAPÍTULO VI.- RETRIBUCIONES 11
Artículo 20. Cláusula de Revisión salarial 11
Artículo 21. Pagas extraordinarias....12
Artículo 22. Retribución variable en función del desempeño individual. 12
CAPÍTULO VII.- TIEMPO DE TRABAJO 13

Artículo 23. Jornada Laboral y su distribución. 13
Artículo 24. Festividad Día del Seguro 14
Artículo 25. Vacaciones 15
Artículo 26. Distribución horaria por beneficios para mayores de 60 años. 16
Artículo 27. Permisos 17
Artículo 28. Permisos no retribuidos 20
CAPÍTULO VIII.- ACCIÓN SOCIAL 21
Artículo 29. Consolidación de conceptos que integran la bolsa de acción social.....21
Artículo 30. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad 21
Artículo 31. Medidas especiales para la no discriminación por maternidad.....21
Artículo 32. Anticipos 21
Artículo 33. Asistencia Sanitaria 23
Artículo 34. Becas 24
Artículo 35. Obsequio de Navidad.....25
Artículo 36. Gratificación por Antigüedad. 25
Artículo 37. Préstamos. 26
Artículo 38. Programa de Soporte a la Familia. 27
Artículo 39. Programa Integra 28
Artículo 40. Almuerzo/Cena de Empresa 29
Artículo 41. Seguro de vida y responsabilidad civil 29
Artículo 42. Jubilación - Plan de Pensiones 30
CAPÍTULO IX.- ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES 31
Artículo 43. Disposición General 31
Artículo 44. Procedimiento sancionador 31
CAPÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 31
Artículo 45. Disposición general 31
Artículo 46. Gestión de la prevención 32
Artículo 47. Comité Estatal de Seguridad y Salud.....32
CAPÍTULO XI.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA 33
Artículo 48. Disposición General 33
Artículo 49. De los sindicatos y de los delegados sindicales.....33
Artículo 50. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores 33

CAPÍTULO XII.- POLÍTICA DE EMPLEO E IGUALDAD 33

Artículo 51. Plan de Igualdad.....33

Artículo 52. Protección de las víctimas de violencia de género.....34

Artículo 53. Procedimientos de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.....34

Artículo 54. Terminología aplicada en el presente convenio 34

DISPOSICIONES ADICIONALES.....34

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Limitaciones presupuestarias aplicables al presente Convenio34

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Proceso correspondiente a dicho prorrateo de pagas extraordinarias. 35

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Comisiones de trabajo.....36

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.....36

SPS

SINDICATO PROFESIONAL
DE SEGUROS