

**CONSULTAS Y RESOLUCIONES DE LA COMISION MIXTA PARITARIA  
DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE  
ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS  
Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. AÑOS 2004 A 2007**

Última actualización: 12 de septiembre de 2005

**INDICE DE CONCEPTOS SEGÚN ORDENACIÓN DE CONVENIO SECTORIAL.**

<b>CAPITULO I.</b>	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>	
	CONSULTAS Nº: 16B.	
<b>CAPITULO II.</b>	<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y EFICIENCIA</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO III.</b>	<b>SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL</b>	
	CONSULTAS Nº: 1, 2, 18, 21, 22, 23, 31,	
	<b>ASCENSOS Y PROMOCIONES</b>	
		CONSULTAS Nº: 24, 25, 26, 28,
<b>CAPITULO IV.</b>	<b>FORMACION PROFESIONAL</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO V.</b>	<b>MOVILIDAD GEOGRAFICA</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO VI.</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>	
	CONSULTAS Nº: 27,	
<b>CAPITULO VII.</b>	<b>TIEMPO DE TRABAJO JORNADA.</b>	
	CONSULTAS Nº: 4, 7, 12, 13, 15, 33	
	<b>PERMISOS.</b>	
	CONSULTAS Nº: 3, 5, 8, 10, 11, 14, 16, 19, 29, 34	
<b>CAPITULO VIII.</b>	<b>EXCEDENCIAS Y OTROS SUPUESTOS</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO IX.</b>	<b>PREVISION SOCIAL</b>	
	CONSULTAS Nº: 6, 17, 20, 30	
<b>CAPITULO X.</b>	<b>ORDENACION JURIDICA DE FALTAS Y SANCIONES</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO XI.</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO XII.</b>	<b>DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA</b>	
	CONSULTAS Nº: 9, 32	
<b>CAPITULO XIII.</b>	<b>POLITICA DE EMPLEO</b>	
	CONSULTAS Nº:	
<b>CAPITULO XIV.</b>	<b>COMISION PARITARIA DEL CONVENIO Y OBSERVATORIO SECTORIAL</b>	
	CONSULTAS Nº:	

**CONSULTA N° 1**

Empresa: **Mutualidad de Previsión Social de Futbolistas Españoles a Prima Fija**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

¿ Qué Grupo Profesional y Nivel Retributivo le corresponde a una trabajadora con el título de grado medio en Ciencias Económicas y Empresariales, contratada con la categoría profesional de Oficial de 1ª y puesto de trabajo contable ?

RESOLUCION 22/12/2004

Dado que la consulta no afecta en este caso al Grupo Profesional si no que afecta exclusivamente al nivel retributivo que pueda corresponder dentro del Grupo, la Comisión Mixta entiende que dicho nivel deberá concretarse en el ámbito de empresa, en función del grado de concurrencia de los factores que ponderan la aptitud profesional (conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de dirección), la titulación, en su caso, requerida y el contenido general de la prestación, en conexión, siempre, con las características organizativas y funcionales concurrentes en la empresa y con el conjunto de la clasificación profesional existente en la misma.

**CONSULTA N° 2**

Empresa: **FREMAP ( M.A.T.E.P.S.S. N° 61 )**

**Antecedentes** : las trabajadoras solicitaron a la empresa su reclasificación y ésta les remitió al Convenio del sector. Interpusieron demanda y el juez sentenció en contra, alegando que el título que poseían dichas trabajadoras no era equivalente al que se necesita para enfermería.

CONSULTA

¿Qué Grupo Profesional y Nivel Retributivo les corresponde a las/os trabajadoras/es en posesión del título de Técnico Superior en Salud Ambiental , del de Técnico Intermedio de Prevención de Riesgos Laborales así como diversos cursos y/o título específicos de Laboratorio, que realizan funciones de analista ?

RESOLUCION 22/12/2004

La Comisión Mixta informa que según la regulación del Convenio, Disposición Final Segunda, 3º, III, los Técnicos Especialistas de Laboratorio que en el mismo se contemplan, habrán de estar “en posesión del título y/o acreditación oficial” en la especialidad señalada, requisito, pues imprescindible para que la equiparación que se solicita pueda tener lugar.

**CONSULTA N° 3**

Empresa: **España S.A. Compañía Nacional de Seguros**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

¿ Existe algún tipo de permiso retribuido para la asistencia del trabajador al médico, bien sea éste de la Seguridad Social o de la Sanidad privada?. ¿Se puede unir el permiso de matrimonio con las vacaciones?.

#### RESOLUCION 22/12/2004

La Comisión interpreta del siguiente tenor los diferentes temas que la consulta

En relación con los puntos 1 y 2, la Comisión reitera su criterio ya manifestado sobre el mismo tema en el sentido de que el permiso para asistencia a consulta médica, sea de la Seguridad Social o de la medicina privada, que no de lugar a un parte oficial de baja por incapacidad temporal, no está contemplado en el art. 52.1 del Convenio como permiso retribuido, y que si su consideración se sitúa dentro de la regulación del nº 6 del citado art. 52 sobre permisos por asuntos particulares, el citado precepto indica que en estos supuestos las horas 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.

Respecto de la consulta planteada sobre si el permiso de matrimonio puede unirse con el período de vacaciones, la Comisión Mixta interpreta que, en principio, ambos períodos pueden unirse siempre y cuando se respeten las reglas establecidas en la regulación de uno u otro, es decir, que el permiso por matrimonio se disfrute en la fecha en que se produce la situación que lo origina, según dispone el artículo 52.2 del Convenio y, en cuanto a vacaciones, que se observen las reglas y criterios establecidos en el artículo 51 del Convenio para la concreción del período de su disfrute.

#### **CONSULTA Nº4**

Empresa : **Aegon Seguros**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

¿ Pueden la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación de la Empresa negociar el calendario laboral, modificándose en esa negociación la distribución horaria y el horario de los viernes?. La flexibilidad horaria que se estipula en la jornada partida ¿ puede cogerse en medio o ésta tiene que ser en la entrada y la salida?.

#### RESOLUCION 22/12/2004

La Comisión Mixta reitera su criterio ya manifestado sobre la distribución horaria de la jornada en el sentido de que la regla general al respecto es la establecida en el artículo 45.7 del Convenio donde se contempla, con carácter general, el horario de trabajo conforme a las pautas y criterios regulados en el mismo precepto. Dicha regulación se complementa con el número 8 del citado artículo al disponer que “en el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio”, conforme a dichos criterios y pautas. Por otra parte, el artículo 46 contempla, también, la posibilidad de establecer, a través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la Representación Legal de los Trabajadores, distribuciones de jornada diferentes para los supuestos especiales que en el mismo se relacionan.

Sobre la base de dicha regulación entiende la Comisión Mixta que si han quedado cumplidos los requerimientos de dicha negociación colectiva en el ámbito de la empresa, podrán concretarse las distribuciones horarias diferentes a que se refiere la consulta.

Respecto de las novedades del nuevo Convenio sobre los temas planteados, la Comisión Mixta deja constancia de las modificaciones introducidas en el mismo sobre libranza de la tarde de los viernes (artículo 45.9.A.e), que habrán también de observarse.

#### **CONSULTA Nº 5**

Empresa : **ASCAT VIDA S.A.**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

¿ Qué se considera una jornada normal de trabajo en el sector?. ¿Tiene alguna incidencia en la consideración de jornada normal de trabajo el que una/un empleada/o tenga la jornada reducida por el cuidado de un hijo menor a la hora de aplicar el permiso de lactancia que se estipula en el artículo 52.3 ?

RESOLUCION 22/12/2004

La Comisión Mixta interpreta que la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de 9 meses que se regula en el artículo 52.3 resulta plenamente compatible con la reducción de jornada que se contempla en el nº 4 del mismo precepto por razones de guarda legal de un menor de 10 años, por entender que esta es, además, la interpretación que resulta más coincidente con las últimas reformas normativas sobre conciliación de la vida laboral y familiar y la interpretación judicial sobre el mismo tema.

**CONSULTA Nº 6**

Empresa : **La Previsora ( M.A.T.E.P.S.S. Nº 2 )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

En el seguro de vida que están obligados a suscribir las empresas según el artículo 57 del Convenio, el capital asegurado, ¿ha de ser el mismo para todas/os las/os trabajadoras/es de la empresa, o el capital asegurado varía porcentualmente en función de la jornada laboral que realice cada trabajadora/or

RESOLUCION 22/12/2004

La Comisión Mixta interpreta que la regulación sobre el Seguro de Vida prevista en el artículo 57 del Convenio no distingue entre empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, y que, estando referido el precepto con carácter general, a los “empleados en activo”, sin otra diferenciación, los capitales asegurados deberían aplicarse por igual a empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.

**CONSULTA Nº 7**

Empresa : **La Fraternidad Muprespa ( M.A.T.E.P.S.S. Nº 275 )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

Según el artículo 45.5 del Convenio, en la adaptación del calendario laboral de un centro de trabajo, el exceso de jornada se intentará llevar a días de libranza. Ahora bien, a los trabajadores que no hayan estado todo el año natural en la empresa, ¿les correspondería la parte proporcional de los días de libranza, según la adaptación del calendario laboral, o por el contrario no tendrían derecho a días de libranza, pues no realizan el total de la jornada anual, sea ésta la que se estipula en el artículo 45.1 o bien sea inferior ( artículo 45.2 ) ?

RESOLUCION 21/01/2005

Después de debatir sobre el tema planteado no se produce acuerdo por no alcanzarse la mayoría necesaria para ello en el seno de la R.S., siendo las posiciones de las partes las que a continuación se exponen:

La R.E. y U.G.T. interpretan que la regulación que se previene en el artículo 45.5 del Convenio a que se refiere la consulta, está prevista para concretar los días de libranza que, en su caso, pudieran surgir con ocasión de la adaptación de la jornada al calendario laboral, como garantía para no superar el cómputo anual de la jornada exigible en la empresa para el personal a tiempo completo, no estando prevista en esta regulación tal libranza para supuestos o hipótesis diferentes del mencionado. Sin perjuicio de la regulación contenida en los apartados 6 y 13 del citado precepto y con la consideración de que las adaptaciones de calendario que en cada caso correspondan deberán realizarse en el ámbito de la empresa.

CC.OO., por su parte, entiende que los calendarios que se programan en la empresa lo son para cada centro de trabajo y que los trabajadores que se incorporan a la misma en el transcurso del año deberán disfrutar proporcionalmente de los días de libranza que en cada supuesto se hayan originado.

**CONSULTA Nº 8**

Empresa : **Grupo Mondial Assistance ( SMASA Y ELVIASEG )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

¿ Tiene una trabajadora/or derecho a disfrutar del permiso retribuido al que hace referencia el artículo 52.1.b, en el caso de hospitalización por parto de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad ?

RESOLUCION 21/01/2005

La Comisión Mixta interpreta que la regulación que establece el artículo 52.1.b) del Convenio sobre permiso retribuido para el supuesto de “hospitalización” no está condicionada por razón de la causa que origine dicha hospitalización, por lo que, entiende la Comisión, si concurren el resto de requisitos referidos al previo aviso y justificación y al grado de parentesco requerido, la “hospitalización” podrá dar lugar al correspondiente permiso retribuido por tal causa.

**CONSULTA Nº 9**

Empresa : **FREMAP ( M.A.T.E.P.S.S. Nº 61 )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

El artículo 75.2 del Convenio indica que las/os miembros del Comité de Empresa y las/os Delegadas/os de Personal podrán acumular el crédito legal de horas hasta el 200% de las que corresponden a cada

miembro, pero esta acumulación, ¿como se interpreta?: ¿la/el delegada/o acumulará sus horas y dos bloques de horas iguales a las suyas?, (que serían las que corresponderían a dos miembros del Comité), o ¿acumulará sus horas y un bloque de horas igual?, (que serían las que corresponderían a otro miembro del Comité).

#### RESOLUCION 21/01/2005

Como tiene interpretado la Comisión Mixta sobre análoga regulación, la posibilidad, contemplada en el artículo 75.2 del Convenio, de acumulación del crédito legal de horas de los miembros del Comité de Empresa hasta el 200% de las que correspondan a cada miembro, debe entenderse en el sentido de que el indicado porcentaje podrá sumarse al número de horas que por derecho propio corresponden al miembro del Comité sobre el que se realiza la acumulación.

De este modo, en el supuesto de que a cada representante correspondan 20 horas, se podrán acumular en un miembro hasta 40 horas ajenas que sumadas a las propias, podrán alcanzar las 60 horas.

#### **CONSULTA N° 10**

Empresa : **SANITAS**

**Antecedentes** : la consulta se está planteando después de que las trabajadoras hayan disfrutado ya del correspondiente permiso.

#### CONSULTA

En el artículo 52.3 del Convenio se estipula la posibilidad de sustituir la hora de lactancia a la que tienen derecho las/os trabajadoras/es con un hijo menor de 9 meses, por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, ahora bien, una/un trabajadora/or que tiene una jornada de trabajo irregular tanto en la distribución como en el horario, cuando solicita dicha sustitución, ¿debe de disfrutar de los 15 días laborables coincidiendo estos con su jornada irregular?. ¿Debe de disfrutar de estos 15 días laborables de forma ininterrumpida y los días que coincidan con su jornada irregular serán los que ella disfrute como permiso retribuido?. ¿Se le debe de aplicar la proporcionalidad?.

#### RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta informa que la regulación contenida en el n° 3 del artículo 52 del Convenio sobre la posibilidad de sustituir la reducción de jornada diaria por lactancia por un permiso de 15 días laborables con la misma finalidad, parte de la consideración de que los indicados días están establecidos y calculados buscando la equivalencia de tiempo disponible a partir del supuesto tipo de reincorporación al trabajo después del descanso por maternidad, con reducción de 1 hora diaria hasta que el hijo cumpla los 9 meses y una distribución horaria de lunes a viernes.

Sobre la base de esta regulación, la Comisión Mixta interpreta que en aquellos casos, como los planteados, en que el trabajo no fuera prestado todos los días considerados en el supuesto tipo, los días de permiso establecidos con carácter general deberán computarse, para que tal equivalencia e igualdad de condiciones se mantenga, considerando que los 15 días laborables equivalen a 21 días naturales, que deberán ser disfrutados "de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad", correspondiendo así, en consecuencia, en estos supuestos, los días laborables que existan en el referido periodo.

U.G.T., manifiesta su discrepancia con el acuerdo adoptado por mayoría, en la Comisión Mixta, expresando su posición al respecto con el siguiente voto particular: UGT considera que el artículo 52.3 no establece ninguna limitación al disfrute del derecho regulado en el párrafo segundo del mismo, estableciendo que será la mujer, por su voluntad y expresado formalmente, en el ejercicio que las leyes atribuyen a su hijo (titular del mismo) la que podrá sustituir el derecho de 1 hora diaria por lactancia, por el permiso retribuido de 15 días laborables. Todo ello en línea al espíritu sectorial y social de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **CONSULTA N° 11**

Empresa : **Grupo Mondial Assistance ( SMASA Y ELVIASEG )**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

¿ Puede una/un trabajadora/os solicitar el permiso que se estipula en el artículo 52.6 del Convenio para modificar su entrada y salida por motivo de un viaje?. Y, ese mismo permiso, ¿se puede solicitar para

asistir al enlace matrimonial de un amigo?, ¿y para asistir a un curso o taller no relacionado con la actividad de la empresa?.

RESOLUCION 21/01/2005

La Comisión Mixta reitera su criterio ya manifestado en relación con los diversos temas que la consulta plantea sobre permisos por asuntos particulares regulado en el artículo 52.6 del Convenio, en el sentido de que “los asuntos particulares” que originan estos permisos pueden ser de muy variada índole o naturaleza y que, por este mismo carácter, la “justificación” requerida vendrá dada por la expresada voluntad del trabajador de acogerse al permiso con motivo de tales asuntos particulares, bastando al efecto una referencia genérica sobre su causa.

El “previo aviso” requerido habrá de ser entendido en el sentido de comunicación previa conforme a los sistemas establecidos o habituales en la empresa, con el tiempo indispensable para no causar trastornos en la organización del trabajo y permitir la cobertura del puesto, si fuera necesario.

**CONSULTA N° 12**

Empresa : **ASEPEYO ( M.A.T.E.P.S.S. N° 151 )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

El Convenio 2000-2003 se marcaba una reducción de jornada durante la vigencia del mismo, la cual debía de hacerse incrementando el número de días a vacar. El Convenio 2004-2007 establece en el artículo 45.1 una jornada máxima anual de 1.700 horas de trabajo efectivo. ¿Se mantiene la posibilidad de llevar a días vacables el exceso de jornada?. ¿Puede la empresa de forma unilateral adaptar el exceso de jornada en forma distinta a días vacables?

RESOLUCION 25/02/2005

En relación con los distintos puntos planteados en la consulta, la Comisión Mixta entiende que los días vacables que hubieran podido surgir durante los diferentes años de vigencia del Convenio 2000-2003, no fueron sino consecuencia, tanto de la reducción de jornada llevada a cabo, como de la adaptación al calendario de fiestas correspondiente a cada año y que, según las previsiones del Convenio Colectivo en vigor para los años 2004-2007, art. 45.5, a efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año, estableciéndose en el citado precepto que para adaptaciones horarias diferentes, habrá de acudir a la correspondiente negociación colectiva en el ámbito de la empresa con la Representación Legal de los Trabajadores, según lo recogido en el art. 45.8 del Convenio.

**CONSULTA N° 13**

Empresa : **PAKEA ( M.A.T.E.P.S.S. N° 48 )**

**Antecedentes** : ninguno

CONSULTA

Para completar la jornada anual de 1.700 horas pactada en el Convenio, el horario de la empresa es de 07.30 a 14.45 con una guardia semanal por la tarde con el horario de 15.30 a 19.15. ¿Se debe de realizar la compensación por jornada partida que recoge el artículo 38 del convenio a las/os trabajadoras/es que les corresponde realizar la guardia?.

RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta informa que, salvo que otros sistemas se hubieran acordado mediante negociación colectiva en el ámbito de la Empresa, las previsiones y pautas que en el Convenio se establecen respecto de los temas planteados son: que el tiempo de comida no podrá ser inferior a 1 hora ni superior a 2 y

que, siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos que en el Convenio se regulan.

#### CONSULTA N° 14

Empresa : **España S.A. Compañía Nacional de Seguros**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

¿ Pueden dos personas de un mismo departamento y con las mismas funciones acogerse a la reducción de jornada que se marca en el artículo 52.4 del convenio?. ¿Puede la empresa alegando motivos organizativos negar la posibilidad de reducir la jornada a dos trabajadoras/es de un mismo departamento y con las mismas funciones?.

#### RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta interpreta que la reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de 10 años contemplada en el artículo 52, números 4 y 5, del Convenio, es un derecho individual de cada trabajador, tal como se configura en su propia regulación conforme al indicado precepto.

#### CONSULTA N° 15

Empresa : **MUTUAM**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

En una empresa en la cual el cómputo anual de la jornada efectiva de trabajo es de 1.609 horas realizadas en la modalidad de jornada continua, (jornada consolidada en el año 2004), ¿debe de verse este cómputo anual modificado como consecuencia del aumento de un día más de vacaciones y de la realización del calendario laboral correspondiente al año 2005?.

#### RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta interpreta que estando la Empresa en situación de una jornada en cómputo anual inferior a la máxima establecida con carácter general, dicha jornada deberá respetarse en dicho cómputo, tal como dispone el nº 2 del art. 45 del Convenio; y, en cuanto al número de días de vacaciones que procede aplicar, la Comisión Mixta entiende que, en función del art. 51 del Convenio, corresponderán 23 días laborables para el año 2005, con la salvaguarda, siempre, de que su distribución no suponga perjuicio del cómputo anual de la jornada de trabajo existente en la empresa, que no podrá verse reducida por tal causa, tal como disponen los arts. 51.3 y el 45.11 del Convenio.

A partir de estas regulaciones, corresponderá establecer el calendario laboral de 2005 con las adaptaciones que en su caso procedan, conforme a las previsiones del citado art. 45.9.B.b).

#### CONSULTA N° 16

Empresa : **ASISA**

**Antecedentes** : ninguno

#### CONSULTA

Según lo establecido en el artículo 52.3 del Convenio ¿ cabe la posibilidad de ampliación del permiso retribuido de 15 días laborables por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses en caso de parto múltiple?

#### RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta informa que no está prevista en Convenio la ampliación para los casos de parto múltiple del permiso retribuido de 15 días laborables por lactancia regulado en el art. 52.3 del Convenio.

#### CONSULTA N° 16 A

Empresa : **NINGUNA ( ES LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS)**

**Antecedentes** : Se adjunta a la consulta la documentación de la actividad y los resultados.

CONSULTA

La Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos solicita se interprete si la empresa denominada "Compañía de Reafianzamiento" cuya naturaleza es de "Entidad Financiera", le sería de aplicación el Convenio Colectivo de Ambito Estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas.

RESOLUCION 25/02/2005

La Comisión Mixta, atendiendo a la solicitud realizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, sobre la consulta formulada en torno al Convenio Colectivo aplicable a la Empresa Cia. Española de Reafianzamiento, S.A., una vez analizada la documentación aportada, interpreta que, en función de la naturaleza de Entidad financiera de dicha Empresa, la misma no quedaría incluida dentro del ámbito funcional de aplicación que regula el artículo 1 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, por lo que, entiende la Comisión Mixta, el citado Convenio no resultará de aplicación a la referida Cia Española de Reafianzamiento, acordando, al efecto, la Comisión Mixta trasladar este criterio a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, tal como se le solicita.

## CONSULTA Nº 17

Empresa : **DESCONOCIDA**

**Antecedentes** : Ninguno

CONSULTA

Un trabajador de 69 años en activo con un contrato a tiempo parcial y que presta sus servicios en una Mutualidad debe de estar asegurados en una póliza colectiva de vida tal y como indica el artículo 57, ahora bien, como su edad actuarial es de 70 años la compañía en donde están asegurados el resto de las/os trabajadoras/es se niega a incluirlo, en este caso ¿ es la propia Mutualidad la que tiene que cubrir los riesgos que se especifican en el citado artículo, o la Mutualidad no tiene obligación de prestar esa cobertura por tener el trabajador más de 65 años ? la cobertura del seguros ¿ cesaría al cumplir el trabajador los 70 años ? y el capital asegurado ¿ sería del capital actual, o del que estuviese en vigor cuando el trabajador tenía 65 años ?

RESOLUCION 06/04/05

La Comisión Mixta interpreta que, de conformidad con la regulación del artículo 57 del Convenio Colectivo en vigor, el Seguro de Vida que en el mismo se contempla está previsto "para los empleados en activo", sin que exista limitación alguna por razón de la edad para los empleados en dicha situación, por lo que, en el supuesto planteado, corresponderá a la Entidad prestar la cobertura establecida en el indicado precepto para el personal activo.

## CONSULTA Nº 18

Empresa : **MUTUA BALEAR GUANARTEME**

**Antecedentes** : Ninguno

CONSULTA

¿ En que grupo profesional y nivel retributivo se debe de englobar al personal administrativo que se dedica a la actividad comercial, producción y captación de empresas, mantenimiento de las mismas y relaciones con colaboradores y que a parte de estas actividades realizan también como actividades principales entre otras la gestión, control y tramitación de expedientes de contingencias comunes, la organización y coordinación de las relaciones con otros departamentos, la emisión de los informes de vigilancia de la salud, el cálculo de las bases reguladoras, la emisión de ordenes de pago a proveedores, etc., y que están en posesión de titulaciones académicas mínimas de B.U.P., FP2, o similares

RESOLUCION 06/04/05

Siendo discrepantes las posiciones mantenidas por cada representación no se produce acuerdo al respecto, exponiendo cada representación su criterio en los siguientes términos:

La Representación Empresarial, partiendo de la regulación del Convenio sobre Clasificación Profesional y de la consideración de que tanto la asignación de Grupo Profesional, como la de nivel retributivo suponen un acto concreto de clasificación y aplicación del Convenio y no de interpretación del mismo, considera que la Comisión Mixta no puede llevar a cabo la clasificación profesional que se pretende, por ser un proceso que requiere un análisis pormenorizado y complejo, en conexión con la realidad organizativa de la empresa y, por tanto, entiende la R.E. que esta actividad debe llevarse a cabo en el ámbito de empresa donde, con el conocimiento exacto de dicha realidad, se contrasten las circunstancias de cada supuesto, el grado de concurrencia de los factores y titulaciones requeridas, así como el contenido general de la prestación, en coherencia, siempre, con las particularidades organizativas y funcionales concurrentes y con el conjunto de la clasificación profesional resultante en la Empresa.

La Representación Sindical, por su parte, estima que dado que el Convenio define el Grupo Profesional (no así el Nivel) y enumera funciones dentro del mismo, su posición es la de interpretar y resolver las consultas que los trabajadores dirijan en el sentido de fijar el Grupo en el que debe estar ubicado, siempre que las funciones que el consultante exponga resulten claramente identificadas dentro del mencionado Grupo Profesional. En este sentido la R. S. manifiesta que, de acuerdo con lo expuesto en la presente consulta, el encuadramiento debe de ser dentro del Grupo II.

#### CONSULTA N° 19

Empresa: **MUSSAP**

**Antecedentes :** Ninguno

#### CONSULTA

En relación con el artículo 52.1.b en lo referente al permiso por hospitalización del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad, ¿existe alguna restricción en relación al tipo de hospitalización, es decir, ésta debe de ser por alguna enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, etc., o la trabajadora/or podrá disfrutar de dicho permiso por el mero hecho de una hospitalización sea ésta por la causa que sea?

#### RESOLUCION 06/04/05

La Comisión Mixta reitera su criterio ya manifestado sobre el mismo tema, en el sentido de que la regulación que establece el artículo 52.1.b) del Convenio sobre permiso retribuido para el supuesto de "hospitalización" no está condicionada por razón de la causa que origine dicha hospitalización, por lo que, entiende la Comisión, si concurren el resto de requisitos referidos al previo aviso y justificación y al grado de parentesco requerido, la "hospitalización" podrá dar lugar al correspondiente permiso retribuido por tal causa.

#### CONSULTA N° 20

Empresa : **PREVISIÓN SANITARIA NACIONAL AGRUPACIÓN MUTUAL ASEGURADORA (PSN/AMA)**

**Antecedentes :** Ninguno

#### CONSULTA

En relación con la compensación económica por jubilación a los 65 años regulada en el artículo 58 y más concretamente en su punto b.1, un trabajador con 30 años de servicio en la empresa y que cumpla el requisito de solicitar la jubilación en el mes que cumple los 65 años, ¿qué compensación económica percibiría, 6 mensualidades, o el máximo de 10 mensualidades que se establece?

#### RESOLUCION 06/04/05

La Comisión Mixta interpreta que, de conformidad con las previsiones del art. 58, ap B). 1 del Convenio Colectivo sobre Compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años, si el trabajador ya hubiera cumplido los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubila, le corresponderá el máximo de diez mensualidades establecido en el indicado precepto para tal supuesto; en otro caso, habrá de aplicarse la secuencia de una mensualidad por cada período o períodos sucesivos de cinco años de servicio, periodos de permanencia que, como tiene reiterado la Comisión Mixta, hay que entender cerrados e independientes y haber transcurrido en su integridad de cinco años.

Sobre la base de esta regulación, cuando la jubilación tiene lugar con 30 años de servicio en la empresa, se origina un salto en la progresión establecida con carácter general, pudiendo así producirse las diferencias a que se refiere la consulta.

### CONSULTA N° 21

Empresa : **FREMAP ( M.A.T.E.P.S.S. N° 61 )**

**Antecedentes :** La consulta que se hace es la misma que la Consulta n° 2, las trabajadoras consideran que existe desamparo de convenio hacia ellas, debido a que su titulación no se reconoce en ningún punto del Convenio. ( no ha habido ningún cambio en su situación ). Como ya se indica en los antecedentes de la consulta n° 2, las trabajadoras tienen una sentencia en contra, en la cual se les indica que su título no es equivalente al que se necesita para enfermería. Igualmente, desde el sindicato se les ha indicado a las trabajadoras que hablen con la Coordinadora de CC.OO. de FREMAP y vean a ver si es posible una negociación en la empresa, ya que nos dicen que hay trabajadoras/es que les han ascendido de nivel retributivo por llevar un tiempo determinado de permanencia en la empresa.

#### CONSULTA

¿Qué Grupo Profesional y Nivel Retributivo les corresponde a las/os trabajadoras/es en posesión del título de Técnico Superior en Salud Ambiental , del de Técnico Intermedio de Prevención de Riesgos Laborales así como diversos cursos y/o título específicos de Laboratorio, que realizan funciones de analista ?

#### RESOLUCION 06/04/05

La Comisión Mixta, analizada la consulta planteada y una vez comprobado que la misma coincide en sus términos, sin modificar el supuesto planteado, con la consulta número 2 formulada por los mismos consultantes, reitera lo entonces manifestado en el sentido de que, de conformidad con la regulación del Convenio, Disposición Final Segunda, 3º, III, los Técnicos Especialistas de Laboratorio que en el mismo se contemplan, habrán de estar “en posesión del título y/o acreditación oficial” en la especialidad señalada, requisito, pues imprescindible para que la equiparación que se solicita pueda tener lugar. Y entiende la Comisión que esta regulación no origina “desamparo” alguno por el hecho de requerir una titulación o acreditación oficial que puede no coincidir con la que aportan los consultantes.

### CONSULTA N° 22

Empresa : **DESCONOCIDA**

**Antecedentes :** Ninguno

#### CONSULTA

Un técnico protésico nos plantea que en el siguiente convenio, se tenga en cuenta a este colectivo a la hora de fijar el Grupo Profesional y el Nivel Retributivo en el que deben de estar englobados las/os trabajadoras/es que estén en posesión de dicha titulación. (El título en concreto es el de Técnico Ortoprotésico).

#### RESOLUCION 06/04/05

La Comisión Mixta toma nota de los planteamientos que en la consulta se formulan en torno a la profesión de “técnico protésico”, a los efectos que, en su caso o en su momento, procedan.

### CONSULTA N° 23

Empresa : **NINGUNA, SE TRATA DE UN PARTICULAR**

**Antecedentes:** El particular hace la consulta ya que la necesita por motivos de equiparación y reconocimiento profesional en otro sector laboral

CONSULTA

¿En que Grupo y Nivel estarían encuadrados las antiguas funciones de Auxiliar Administrativo y Oficial de 2º Administrativo?.

RESOLUCION 19/05/05

La Comisión informa que, de conformidad con el Convenio Colectivo en vigor, el sistema de clasificación profesional que en el mismo se regula, artículos 11 y siguientes, está estructurado sobre la base de Grupos Profesionales y niveles retributivos, no existiendo en la actualidad las categorías profesionales a que se refiere la consulta, por lo que esta Comisión Mixta entiende que no puede pronunciarse sobre el tema planteado.

**CONSULTA N° 24**

Empresa : **MUTUA GENERAL DE SEGUROS**

**Antecedentes:** Ninguno

CONSULTA

En virtud del artículo nº 18.3.12 del Convenio Gral. del Sector, solicitan que las Centrales sindicales representadas en la Comisión Mixta designen un Secretario y Vocal para el Tribunal que debe constituirse en la convocatoria de las pruebas de ascenso al Grupo II Nivel 6 en el centro de trabajo de “ Berga, sito en la c/ Salvador Espriu nº 13, Bajo “.

RESOLUCION 19/05/05

La Comisión Mixta toma nota de la comunicación efectuada a efectos de la previsión contenida en el Art. 18.3.2 sobre designación de secretario y vocales de los Tribunales Calificadores para concurso oposición.

**CONSULTA N° 25**

Empresa : **MUTUA GENERAL DE SEGUROS**

**Antecedentes:** Ninguno

CONSULTA

En virtud del artículo nº 18 .3.12 del convenio gral. del sector, solicitan que las Centrales sindicales representadas en la Comisión Mixta designen un Secretario y Vocal para el Tribunal que debe constituirse en la convocatoria de las pruebas de ascenso al Grupo II Nivel 6 en el centro de trabajo de “ Palma de Mallorca, sito en la c/ San Miguel nº 73 “.

RESOLUCION 19/05/05

La Comisión Mixta toma nota de la comunicación efectuada a efectos de la previsión contenida en el Art. 18.3.2 sobre designación de secretario y vocales de los Tribunales Calificadores para concurso oposición.

**CONSULTA N° 26**

Empresa : **MUTUA GENERAL DE SEGUROS**

**Antecedentes:** Ninguno

CONSULTA

En virtud del artículo nº 18.3.12 del convenio gral. del sector, solicitan que las Centrales sindicales representadas en la Comisión Mixta designen un Secretario y Vocal para el Tribunal que debe constituirse en la convocatoria de las pruebas de ascenso al Grupo II Nivel 6 en el centro de trabajo de “ Córdoba , sito en la c/ Ronda de Tejares nº 12, 1º “.

RESOLUCION 19/05/05

La Comisión Mixta toma nota de la comunicación efectuada a efectos de la previsión contenida en el Art. 18.3.2 sobre designación de secretario y vocales de los Tribunales Calificadores para concurso oposición.

**CONSULTA Nº 27**

Empresa : **COMPAÑÍA DE SEGUROS FIDELIDADE-MUNDIAL, S.A.**

**Antecedentes:** Ninguno

CONSULTA

Un trabajador que ha sido contratado el día 06/03/2005 y en cuya empresa el devengo de las pagas extraordinarias es el siguiente:

Paga extraordinaria de junio : del 1 de enero al 30 de junio

Paga extraordinaria de octubre : del 1 de enero al 31 de diciembre

Paga extraordinaria de diciembre : del 1 de julio al 31 de diciembre

en virtud del artículo 31 del Convenio ¿ tiene derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias de Junio, Octubre y Diciembre que le correspondan desde el día 06/03/2005 hasta el 31/12/2005, o por el contrario la empresa podrá retener hasta el 31/12/2005 la parte proporcional de las mismas ?

RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta reitera su criterio ya manifestado sobre este mismo tema, en el sentido de que las pagas extraordinarias reguladas en el artículo 31 del Convenio Colectivo se devengan desde 1º de enero hasta 31 de diciembre del año a que corresponden, por lo que la proporcionalidad de cada una de las tres pagas reguladas debe calcularse sobre el año natural, de Enero a Diciembre, tal y como el indicado precepto establece, en su nº 2, para el personal que ingrese o cese en el transcurso del año.

**CONSULTA Nº 28**

Empresa : **FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE UGT BALEARES**

**Antecedentes:** Ninguno

CONSULTA

Una empresa en la que existen varios centros de trabajo repartidos en varias provincias, a la hora de convocar el concurso-oposición que se regula en el artículo 18 del convenio ¿cual es el cómputo de trabajadores que se debe de tener en cuenta a la hora de aplicar el porcentaje que se estipula en el convenio para la convocatoria de concurso-oposición?

Y para la formación de la comisión para la segregación de los SPA ¿ debe de haber representación de todos los comités de empresa que existen en ese momento, o con que este el comité mayoritario es suficiente ?

RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta interpreta del siguiente tenor los puntos planteados en la consulta:

1.- La Comisión Mixta entiende que el artículo 18, apartado 4.2 del Convenio, al establecer que “la Empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 5% de los empleados existentes en este nivel...”, se esta refiriendo al conjunto de los empleados de la empresa que pertenecen al mismo, sin

distinguir por centros de trabajo; y que esta idea viene refrendada por el mismo precepto al disponer que “podrán optar...a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores” ; por ello hay que entender referida esta regulación al conjunto de los empleados de la empresa, sin diferenciación por centros de trabajo.

2.- Respecto del 2º punto de la consulta, la Comisión Mixta entiende que, aún cuando el tema planteado no es de interpretación de Convenio, con carácter general, para determinar cómo deban estar representados los trabajadores a unos determinados efectos, habrá de estarse a lo que dispongan las normas reguladoras de la materia de que se trate, o las generales sobre sistemas de representación colectiva.

### **CONSULTA N° 29**

Empresa : **MUSAT**

**Antecedentes:** Horario de trabajo : 07.00 a 09.00 y de 14.00 a 16.00. Ingreso nocturno de su hijo, con alta hospitalaria a las 10.00 del día siguiente.

#### CONSULTA

Según el artículo 52.1.b del Convenio del sector en caso de intervención quirúrgica grave u hospitalización del cónyuge o un familiar hasta 2º grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos días, ahora bien ¿ este permiso solo es retribuido cuando, el hecho causante coincide con la jornada laboral, o por el contrario solo es necesario que se de el hecho causante que posibilita la solicitud de dichos permisos ?

#### RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta interpreta que, de conformidad con el artículo 52 del Convenio Colectivo, los permisos que en el mismo se regulan deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la circunstancia que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborales inmediatos; y entiende la Comisión que aplicando esta regla al supuesto planteado de hospitalización de un hijo, procederá la concesión del permiso por el día a que se refiere la consulta, en función de tratarse de un día natural en el que parte de la jornada laboral coincide con el período de hospitalización.

### **CONSULTA N° 30**

Empresa : **MUTUA MADRILEÑA**

**Antecedentes:** la empresa tiene un sistema de previsión social para sus empleados superior al establecido en convenio.

#### CONSULTA

Según indica el artículo 58 del convenio, cuando un trabajador solicite la jubilación en el mes que cumpla los 65 años tendrá derecho a una mensualidad por cada cinco años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, ahora bien, ¿queda excluido el derecho de los empleados de la entidad a percibir la compensación económica por jubilación a los 65 años por el hecho de tener un sistema de previsión social superior al marcado por convenio?

¿Cuál es la cuantía de la mensualidad para la compensación económica por jubilación, la que percibe el empleado el último mes que está en activo, o la que figura en las tablas salariales?

#### RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta interpreta del siguiente tenor los puntos planteados en la consulta:

1- La Comisión Mixta interpreta que habrá que estarse al sistema de Previsión Social Complementario existente en la empresa, y a sus contenidos y forma de generación, para determinar si el mismo contempla o conlleva la sustitución de la regulación de mínimos que sobre la materia se establece en el Convenio Colectivo Sectorial.

2- Respecto del segundo punto planteado en la consulta, la Comisión Mixta reitera su criterio ya manifestado en anteriores ocasiones sobre el mismo tema, en el sentido de que la mensualidad que se

contempla en el apartado B del artículo 58 del Convenio, está integrada por los conceptos que expresamente se relacionan en el número 2 del mismo, referidos todos ellos al último mes en activo del empleado que se jubila y según la medida en que están contemplados en el Convenio; es decir, en relación con el tema planteado, el sueldo base del nivel retributivo, será el que figura en la tabla salarial que se incorpora en el anexo 3 del Convenio.

### CONSULTA N° 31

Empresa : **ninguna, es un particular**

**Antecedentes:** esta consulta es la misma que la consulta n° 23, lo único que ha hecho el consultante es cambiar la forma de hacer la misma pregunta, así que se traslada textual.

#### CONSULTA

¿La categoría profesional de Oficial 2° Administrativo ( según convenio colectivos anteriores a la fecha de BOE n° 33 de fecha 7/2/1997, en la que se especifica la tabla de trasposición de categorías ) o según convenio hoy en vigor, los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional II y nivel retributivo 6, se consideran que realizan actividades de puestos de trabajo que supongan el desarrollo de tareas de contenido similar o equivalente al de Auxiliar Administrativo?

#### RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta informa que entre la diversidad de tareas que el artículo 12 del Convenio Colectivo relaciona dentro del Grupo Profesional II, (niveles retributivos 4, 5 y 6), figuran los denominados “trabajos administrativos... de cuantas funciones componen los procesos ordinarios de la empresa”. A partir de esta regulación, entiende la Comisión, como ya lo hiciera en anterior ocasión sobre el mismo tema al mismo consultante, que no puede pronunciarse sobre las tareas de una categoría profesional hoy día ya inexistente.

### CONSULTA N° 32

Empresa : **SANTA LUCIA**

**Antecedentes:** Por error e inexperiencia un día enviaron un correo a todo los trabajadores de la empresa, desde ese mismo instante la empresa les quitó los medios telemáticos para realizar su trabajo sindical

#### CONSULTA

En virtud del artículo 77 del Convenio del Sector, ¿está obligada la empresa a poner a disposición del comité de empresa, tanto el tablón virtual como las herramientas telemáticas necesarias para el ejercicio de sus funciones sindicales cuando éste es el medio habitual de trabajo y comunicación dentro de la misma ?

#### RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta interpreta que de conformidad con el artículo 77 del Convenio Colectivo en vigor, “las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación de la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia”

Y entiende la Comisión que esta regulación debe, en todo caso, complementarse, para su puesta en práctica, con el conjunto de previsiones que el indicado precepto establece sobre la materia, en el sentido de que será en el ámbito de la empresa donde se concrete la operativa utilizable, velando por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes y que, a tal efecto, las informaciones de alcance colectivo que pudiera difundir la r.l.t. habrán de ajustarse a parámetros que no impliquen la utilización de correos electrónicos masivos o por grupos de trabajadores, salvo que otra cosa se acuerde en el ámbito de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de los derechos de información que la normativa general reconoce a la r.l.t. en la empresa.

### CONSULTA N° 33

**Empresa : MUTUA GALLEGA**

**Antecedentes:** Oficina en Celeiro con tres trabajadores, y un horario desde el año 1994 de 08.00 a 13.00 y 15.00 a 20.00 ( 52 horas y 30 minutos de trabajo semanales ). La empresa cambia unilateralmente el horario por una denuncia de CC.OO. a la Inspección de Trabajo por considerar dicho horario una grave vulneración de la jornada laboral y el mismo pasa a ser de 08.00 a 13.00 y de 16.00 a 19.00.

CONSULTA

En el artículo 48.2 del convenio del sector se establece que en los centros asistenciales de las MATEPSS cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, el personal adscrito a dichos centros podrán desarrollar su actividad dentro del periodo comprendido entre las 08.00 y las 22.00. ¿Esto quiere decir que la empresa, siempre y cuando el horario del centro de trabajo esté entre las 08.00 y las 22.00 podrá poner el horario que quiera, haciendo las combinaciones que más le convenga o por el contrario da la opción de prestar el servicio en esa franja horaria, pero siempre condicionada a las necesidades reales del servicio?. ¿Puede la empresa cambiar unilateralmente el horario, o por el contrario el horario debe ser negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores ?

RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta interpreta que dado que se trata de la regulación del horario de trabajo en un Centro Asistencial de Mutua de Accidentes de Trabajo, habrá de estarse, en primer término, a la regulación contemplada en el artículo 48 del Convenio Colectivo sobre las peculiaridades de dichos Centros, en función de que el horario existente quede amparado o no por la aplicación de dichas peculiaridades, previstas para atender las necesidades organizativas y de atención al paciente del Centro Asistencial, que esta Comisión desconoce.

En otro caso, habrá de estarse a la regulación general contemplada en los artículos 45 y 46 del Convenio sobre jornada laboral y su distribución, y supuestos especiales, de forma que sea a través de los procedimientos y cauces propios de la negociación colectiva en al ámbito de la empresa como se establezcan las distribuciones horarias diferentes a las contempladas con carácter general en dichos preceptos.

**CONSULTA N° 34**

**Empresa : MUTUA DE PROPIETARIOS SEGUROS Y REASEGUROS APF**

**Antecedentes:** ninguno.

CONSULTA

En el artículo 52.1.f se establece un permiso retribuido por el tiempo necesario para concurrir a exámenes ..... cuando se efectuen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, pero, ¿estos estudios deben de ser solo relacionados con la actividad de la empresa, o también deben de estar relacionados con el puesto de trabajo y/o funciones del trabajador?. ¿Es facultad de la empresa determinar que estudios están relacionados con su actividad?.

RESOLUCION 14/07/05

La Comisión Mixta informa que, de conformidad con el artículo 52.1. apartado f) del Convenio Colectivo, los permisos que en el mismo se regulan para concurrir a exámenes, deben ser “para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa”; y, sobre la base de esta regulación, entiende la Comisión que lo esencial del precepto es que los contenidos de dichos estudios estén, objetivamente, relacionados con la actividad propia de una Empresa de Seguros, pues el Convenio no condiciona la concesión del permiso a que tales estudios sean necesarios para el puesto de trabajo que en tal momento se esté desempeñando.

