

**ACUERDO DE EMPRESA, SUSCRITO ENTRE LA GERENCIA DE LA
SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE IBERMUTUAMUR SLU Y LA
REPRESENTACIÓN SINDICAL DE SUS TRABAJADORES**

En Madrid, a 25 de marzo de 2009

REUNIDOS

La dirección de la empresa y

En Representación del Personal:

Sección Sindical CCOO: D^a. Dolores Ayala Cáceres, D. Víctor González Alonso, D. Rafael de Vega Villalba, D. Enrique Anaya Cáceres, D. José Arnaldo Ruiz Tapia, D. ^a Mónica García Sánchez, D. ^a Isabel García Martín.

Sección Sindical UGT: D^a Marina Rodríguez Sampedro, D. Francisco Escobar Olivas, D. Antonio Angosto Hernández, D. Eduardo Lanza Pérez, D. Héctor Alegre Villazon.

Una y otra parte se reconocen capacidad suficiente para llevar a efecto el presente ACUERDO de adaptación de las condiciones normativas del Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención a las circunstancias de la SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE IBERMUTUAMUR, S.L.U, recogándose únicamente las singularidades que sobre el articulado del mismo, procedan y serán de aplicación. Las mejoras resultantes de su aplicación serán compensables y absorbibles en los términos previstos en el artículo 5 del Convenio del Sector.

Todo ello, a su vez, en consonancia con el contenido del Expediente de Segregación ratificado con fecha 30 de junio de 2005.

ACUERDOS

1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente acuerdo de empresa será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur, 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 los Servicios de Prevención Ajenos.

2. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente ACUERDO se aplicará desde el 1 de enero de 2008 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011. Al finalizar la misma, su contenido se prorrogará automáticamente hasta que las partes pacten nuevas condiciones.



Si trascurrido un tiempo prudencial a partir de la firma del II Convenio General Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, y que las partes estiman en cinco meses, el nuevo acuerdo no se hubiese alcanzado, aquéllas podrán acudir al S.I.M.A. para la mediación o arbitraje, en su caso.

Ello no obstante, el personal cuyo ingreso tenga lugar entre el 1 de enero de 2012 y los cinco meses anteriormente señalados, a título individual y ad personam, mantendrá también las mismas condiciones económicas existentes en ese momento y derivadas del presente Acuerdo, siendo, asimismo, de aplicación el art. 43 del Convenio del Sector

3. COORDINACIÓN NORMATIVA

En lo no previsto en el presente acuerdo, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos y disposiciones legales de aplicación.

4. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Las partes deciden crear una comisión mixta paritaria, cuyas funciones alcanzarán a la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Acuerdo de empresa. Dicha comisión estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres representarán a la empresa y los otros tres que serán elegidos, por las secciones sindicales en función de su representatividad, entre los delegados de personal y miembros de comités de empresas.

Los asuntos planteados ante la comisión mixta-paritaria, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se planteen la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos.

Planteadas la consulta o discrepancia, la comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se le notifique. A partir de tal reunión, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de dos meses para comunicar su acuerdo o decisión, entendiéndose que transcurrido dicho plazo sin haberse emitido un acuerdo o decisión, el trámite se considerará agotado y sin efecto.

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

5. TIEMPO DE TRABAJO Y PERMISOS

La jornada máxima, en cómputo anual, a realizar por los trabajadores de la SPI será la de mil seiscientos dieciocho horas de trabajo efectivo.

Cada año se establecerá la distribución de la jornada de trabajo en función de la ubicación de los días festivos para asegurar el efectivo cumplimiento de la jornada máxima antes señalada, ajustando la distribución del horario y la jornada, a la vez que se facilita el uso y disfrute de días de libranza para los días 24 y 31 de diciembre.

Para adecuar la distribución de la jornada máxima establecida, a la situación de cada centro, se negociará con los representantes legales de los trabajadores. En caso de no lograrse un acuerdo, en el calendario laboral anual por centro, la empresa determinará la distribución de la jornada y el horario de trabajo correspondiente, para cumplir con la jornada máxima establecida, teniendo como referencia la franja horaria de 08:00 a 17:00, con la flexibilidad y márgenes establecidos en el Primer Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos (BOE núm. 220, 11 de setiembre de 2008). A estos fines se tendrá en cuenta que el período estival es del 15 de junio al 15 de setiembre.

Cuando los trabajadores realicen una jornada inferior a la máxima prevista en este acuerdo por existir contratación parcial, todas las condiciones económicas del presente se adaptarán también proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada.

Las partes signatarias del presente acuerdo manifiestan que es objetivo de ambas mejorar la prestación de los servicios asegurando un uso racional de los recursos, para lo cual consideran necesario: evitar la contratación de personal para sustituciones, reducir el absentismo, asegurar la cobertura del período vacacional con el personal de plantilla y facilitar la ampliación de jornada de los trabajadores de plantilla.

5.1. Vacaciones: El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables, que podrá ser fraccionado en tres períodos a petición del interesado, siempre y cuando al menos doce días sean disfrutados de forma ininterrumpida dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de setiembre.

El período o períodos para el disfrute de vacaciones se fijará mediante la elaboración de un calendario por centros de trabajo, de tal modo que la atención a las necesidades de los distintos y diferenciados servicios de la Sociedad de Prevención resulten en todo momento garantizadas.

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

5.2. Días de libranza: Los trabajadores tendrán derecho cada año, a seis días laborales libres, que podrán disfrutar, previa solicitud, con una antelación mínima de cinco días laborales. Al momento de conceder el disfrute de estos días, se tendrá en cuenta que se procurará que los mismos se acumulen a los

puentes existentes cada año, en todo caso tres de los seis días se deberán disfrutar acumulándolos a los puentes o vacaciones, según corresponda. En todos los supuestos se garantizará la cobertura de los servicios.

5.3. Trabajo en días festivos: El personal que, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, esté obligado a trabajar durante los días previstos como fiesta laboral en el calendario oficial, será resarcido, a su elección, o con el doble del tiempo de descanso compensatorio, o percibiendo los salarios correspondientes a las jornadas trabajadas, incrementados en un cien por cien. Esto no será aplicable al personal que, contractualmente, esté obligado a prestar sus servicios en dichas fechas.

6. REVISIÓN SALARIAL

Para los años de vigencia de estos Acuerdos, la retribución salarial fija del año anterior será revisada con el IPC real, una vez conocidos los datos oficiales y se compensarán por exceso o defecto respecto del incremento aplicado inicialmente.

7. CONDICIONES MANTENIDAS AD PERSONAM

Se reconoce al personal ingresado antes del 31 de diciembre de 2008, a título individual y mediante el complemento salarial "Ad Personam" (Art. 43 CCN SPA), las retribuciones y compensaciones que se detallan a continuación, adquiridas y disfrutadas por aquellos antes de esa fecha:

7.1. Retribución variable: Para el personal comprendido en este punto, no incluido en los sistemas existentes en la empresa, con retribución inferior a 35.000 €, se establece una retribución variable, cuyo criterio de devengo será el cumplimiento del modelo económico determinado por la empresa cada año (donde se determinarán los objetivos y beneficios previstos para cada período) y cuya cuantía corresponderá al 2 % de su retribución fija anual devengada por el trabajador en el ejercicio económico inmediatamente anterior.

7.2. Compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años: Si la jubilación se solicitara por el empleado comprendido en este punto, en el mes que cumpla los sesenta y cinco años, la Empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los sesenta y cinco años, la Empresa no abonará cantidad alguna.

La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada por la retribución fija mensual, percibida en el último mes en activo del empleado que se jubila.

Las partes en cumplimiento de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, podrán optar por mantener externalizado este compromiso de compensación en el instrumento actual ó incorporarse al plan de pensiones o sistema alternativo

que resultare del acuerdo entre las partes signatarias del I Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de los Servicios de Prevención Ajenos (Art. 58).

7.3. Kilómetros: El desplazamiento con vehículo propio efectuado en comisión de servicio por personal comprendido en el punto 6, se abonará a razón de 0,28 € el kilómetro, durante la vigencia de este acuerdo de empresa.

7.4. Ayudas de Estudios para descendientes de empleados: El personal comprendido en este punto, que con anterioridad al 31 de diciembre de 2008, hubiera devengado el beneficio de ayuda de estudio para un hijo con edad superior a 16 años y hasta los 23 años, mantendrá el derecho a percibir la misma, teniendo en cuenta el año en que cumplen los 23 años como edad máxima.

Esta ayuda, para los devengos producidos durante el año 2008 y 2009, será de 550 euros por año (actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores, según el IPC real que en cada caso corresponda) y por hijo que hubiere devengado el beneficio en el período que se indica en el párrafo anterior.

Para tener derecho a esta ayuda la retribución bruta fija anual del empleado deberá ser igual o inferior a 34.000 euros, contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año y presentar la correspondiente justificación documental.

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

Esta subvención se abonará de una sola vez, previa presentación por parte del empleado de la justificación o acreditación correspondiente del centro de estudios, en el plazo de dos meses a contar desde la presentación de los justificantes.

8. PLUS DE CONDUCCIÓN DE UNIDAD MÓVIL

Se abonará este plus al personal que no habiendo sido contratado para desarrollar esta actividad, realizase habitualmente la tarea de conductor de unidad móvil. La cuantía de este plus será de 12 € por día efectivamente conducido.

9. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS Y DESCENDIENTES, Y AYUDAS POR DISAPACITADOS ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES

9.1. Ayudas de estudio a empleados: Previa justificación documental, se abonarán los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas aprobadas cuando el trabajador, con una antigüedad en la empresa superior a dos años, realice estudios relacionados con la actividad de la empresa, de grado medio o superior en centros oficiales, públicos o privados, reconocidos por el MEC y/o los organismos públicos competentes.

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

9.2. Ayudas de guarderías y estudios para descendientes de los empleados: Se establece una ayuda para guardería de los hijos de los empleados, con edad no superior a 3 años, de 363 euros por hijo y año, para el 2008 y 2009, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

Para estudios de hijos de los empleados, con edad no superior a 16 años, se establece una ayuda, de 550 euros por hijo y año, para el 2008 y 2009, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

Para tener derecho a estas ayudas, los empleados ingresados antes del 31 de diciembre de 2008 deberán contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año y aquellos incorporados con posterioridad a dicha fecha su antigüedad en la empresa deberá ser de dos años. La retribución bruta fija anual del empleado, en todos los casos, deberá ser igual o inferior a 34.000 euros.

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

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

9.3. Ayudas por minusválidos, cónyuges, ascendientes o descendientes: El trabajador que acredite la convivencia con un cónyuge, ascendiente o descendiente, con una minusvalía declarada oficialmente como mayor o igual al 33% y que dependa económicamente de él, tendrá derecho por cada uno de ellos, a una ayuda máxima anual de 825 euros para el año 2008 y 2009, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

Para tener derecho a esta ayuda el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año

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

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

10. DIETAS

Para atender los gastos de manutención, documentalmente justificados, del personal se fija para el período de vigencia de este acuerdo de empresa, las cuantías máximas que se indican a continuación:

a) Dieta completa: cuando el empleado esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual y/o el viaje requiera la realización de las dos comidas principales, es decir, almuerzo y cena, se abonarán 38 €;

b) Media dieta: cuando sea tan sólo una de ellas las que necesariamente deba realizar (o almuerzo o cena), se abonarán 23 €.

Para justificar documentalmente este concepto y percibir la cantidad gastada, con el límite de los importes máximos señalados en el párrafo anterior, el trabajador deberá acompañar factura, formalmente válida como tal, con detalle del I.V.A. por el importe gastado. En el hipotético caso que la cantidad justificada supere los importes fijados en los puntos a y b, la empresa puntualmente se hará cargo del pago de las diferencias que surjan, por un montante no superior al 10% de dichos importes máximo.

11. GASTOS DE LOCOMOCIÓN

El desplazamiento con vehículo propio efectuado en comisión de servicio por personal ingresado a partir del 1 de enero de 2009, se abonará según se indica a continuación:

Para el año 2009 a razón de 0,23 € el kilómetro.

Para el año 2010, a razón de 0,23 € el kilómetro

Para el año 2011, a razón de 0,28 € el kilómetro

12. SUBVENCIÓN POR COMIDA

A partir del 1 de marzo de 2009 y durante la vigencia de este acuerdo, los trabajadores tendrán derecho por este concepto a una compensación de 9 euros, conforme la reglamentación dictada por la empresa y en los términos que se detallan a continuación:

Siempre que el tiempo para comida se encuentre entre un período no inferior a una hora ni superior a dos, se tendrá derecho a esta compensación por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega por medio de "cheque restaurante".

13. GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO

El personal con una antigüedad mínima en la empresa de un año, que hubiera contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, con posterioridad al 1 de julio de 2008 tendrá derecho a percibir una gratificación por un importe de 500 euros, para el año 2008 y 2009, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

Los trabajadores ingresados a partir del 1 de enero de 2009, para ser beneficiarios de esta gratificación deberán tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

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

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

Esta gratificación, por medio de acuerdo con la representación sindical, podrá ser sustituida total o parcialmente por otros beneficios sociales que en conjunto supongan un montante globalmente equivalente a la que supone el pago de la misma.

14. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Para el personal ingresado con posterioridad al 1 de enero de 2009, no incluido en los sistemas existentes en la empresa, con retribución inferior a 35.000 € y con una antigüedad superior a un año, se establece una retribución variable, cuyo criterio de devengo será el cumplimiento del modelo económico determinado por la empresa cada año (donde se determinarán los objetivos y beneficios previstos para cada período) y cuya cuantía corresponderá al 1 % de su retribución fija anual devengada por el trabajador en el ejercicio económico inmediatamente anterior.

En todos los casos, el abono de retribuciones variables de cada año, se hará efectivo en el primer semestre del año inmediatamente posterior.

15. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad 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.

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.

16. PREMIO A LA PERMANENCIA

Todo trabajador percibirá, durante la vigencia de este acuerdo, la cantidad de 1.700 € por una sola vez y que se hará efectiva en el mes en que cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa.

17. PRÉSTAMOS

El personal de plantilla que cuente con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios debidamente justificados.

Se dotará un fondo anual de 300.000 € destinado a atender la concesión de préstamos según la tabla que figura a continuación. Del total de este fondo un

30% se destinará a los préstamos para vehículos destinados al trabajo y el 70% restante para los otros préstamos.

Los préstamos no devengarán interés alguno, si bien su regulación fiscal se acomodará a lo dispuesto por la normativa legal del I.R.P.F y se otorgarán conforme se viene haciendo hasta el presente.

No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado, salvo casos especiales que podrá valorar la empresa.

El período máximo de amortización del préstamo vendrá determinado por el nivel de retribución del empleado en el momento de concesión del préstamo así como el destino del mismo. A voluntad y petición del empleado, se podrá reducir el período de amortización establecido en la tabla.

Fondo de préstamo 300.000 €		Período de amortización por tramos de retribución salarial fija		
Concepto	Importe máximo – Euros	Hasta 15.025,03 €	De 15.025,31 € a 22.838,46 €	Más de 22.838,46 €
Enfermedad grave	6.010,12	36 meses	28 meses	24 meses
Adquisición 1ª vivienda	24.040,48	60 meses	54 meses	48 meses
Arreglo vivienda	6.010,12	36 meses	28 meses	18 meses
Vehículo trabajo	10.000,00	42 meses	36 meses	30 meses

18. PERMISOS Y LICENCIAS.

Se aplicará al personal, en materia de permisos, lo acordado en el Convenio de Servicios de Prevención ajenos, salvo los casos siguientes que se regulan así:

18.1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

18.1.1. Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave del cónyuge, pareja de hecho e hijos: Cinco días naturales.

18.1.2. Por hospitalización del cónyuge, pareja de hecho e hijos: Tres días naturales.

18.1.3. Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave de ascendientes y colaterales hasta el segundo grado: Tres días naturales. Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite desplazarse a provincia distinta de la de su residencia, la ausencia podrá ser hasta de cinco días.

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

18.1.5. Por nacimiento de hijo, régimen de acogimiento o adopción: Tres días laborales, pudiendo acumularse estos días con el permiso de paternidad, previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

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

18.1.7. 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.

18.1.8. 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 mujer, 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 de 15 días laborables con la misma finalidad, 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, 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.

18.2. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos no retribuidos:

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

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

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

19. SEGURO DE SALUD

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

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

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

La empresa financiará el 50 % del coste individual del trabajador, corriendo por cuenta de éste el coste del 50 % restante, así como el 100 % del coste derivado de la ampliación de cobertura individual a familiares directos.

Los costes asumidos por el trabajador, tanto por el porcentaje individual que le corresponda según lo indicado anteriormente como el coste de sus familiares directos, le serán descontados mensualmente, mediante deducciones en su nómina.

20. SEGURO DE VIDA

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, la Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo 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 2009, 2010 y 2011: 25.000 € con garantía complementaria que otorgue doble capital (50.000 €) en caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados. Para tener derecho se requerirá que el trabajador tenga una antigüedad mínima de 6 meses.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Este punto con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la firma del presente acuerdo de empresa.

21. VACANTES, PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN Y SUSTITUCIÓN

La empresa anunciará a sus trabajadores, mediante aviso público, las vacantes y los puestos de nueva creación, expresando las condiciones requeridas para acceder a su desempeño.

Las personas con interés en el traslado a una provincia, centro de trabajo o departamento distinto al de su actual destino y que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, notificarán tal pretensión al Departamento de Personal de la empresa, para que ésta valore sus postulaciones.

22. DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Los Acuerdos de Bolonia y la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, constituyen el punto de partida para disponer de una herramienta de promoción, desarrollo e incentivación profesional.

La Carrera Profesional también denominada desarrollo profesional es la herramienta básica de los profesionales para progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo y méritos profesionales respecto a conocimientos y experiencias en la tarea ejecutada en la empresa e investigación en materias vinculadas con la misma, así como el cumplimiento de los objetivos de la organización donde preste sus servicios.

Para dicho desarrollo, las partes se comprometen a tener elaborado un proyecto antes del 31 de diciembre de 2010, para poder ser de aplicación a partir del 1 de enero de 2011.

23. COMITÉ ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD

Las partes signatarias de este acuerdo de empresa, resuelven ratificar la plena vigencia de la Mesa de Participación Estatal de seguridad y salud constituida con fecha 25 de abril de 2008, de integración paritaria, como instancia de participación y consulta estatal en dicha materia, para fomentar y asegurar la plena vigencia de la normativa de prevención de riesgos laborales en todos los centros de la Sociedad de Prevención de Ibermutuamur.

Para ello, esta comisión tendrá funciones de:

- a) análisis y coordinación para la implantación, en todo el país, de las medidas de seguridad y salud en el trabajo;
- b) colaborar con la dirección de la empresa en mejora de la acción preventiva;
- c) consulta de los métodos de análisis de las condiciones laborales;
- d) conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, indicadores de siniestralidad y absentismo por enfermedad, asumiendo la representación sindical integrante de esta comisión la tarea de trasladar esta información a sus delegados, según corresponda;

e) toda otra función relacionada con la finalidad de esta comisión estatal y que sus integrantes acordaren desarrollar.

Con la finalidad de adecuar el funcionamiento de la Mesa de Participación Estatal a lo previsto en el artículo 78.3 del Convenio del Sector, se conviene la creación de un Comité, cuya composición será de 6 miembros, de los cuales 3 representarán a la empresa y los otros 3 serán elegidos por las secciones sindicales en función de su representatividad.

A tal efecto se elaborará un reglamento que regule el funcionamiento del mismo.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Las partes signatarias de este acuerdo de empresa acuerdan, sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente, como mecanismo válido a los fines del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, que la entrega de la información, correspondiente a todos los centros del país, se realice de forma centralizada a través de las personas que las secciones sindicales firmantes designen a nivel central y según se acuerde en particular. En este sentido las partes convienen ratificar como un mecanismo válido a ejecutar durante la vigencia de este acuerdo de empresa, el acordado en el año 2008 en materia de entrega de las copias básicas de los contratos de todo el país, por el que se resolvió entregar esta documentación de forma centralizada, a los representantes designados por las secciones sindicales, asumiendo estos la obligación de distribución a sus delegados/comités de empresas, según corresponda.

Segunda.- Una y otra parte asumen que las condiciones del presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Consiguientemente, si porque así lo dispusiera la autoridad laboral o judicial, quedara sin efecto alguna de las cláusulas, las partes se obligan a reconsiderarlo en su integridad si cualquiera de ellas así lo requiriese, con la finalidad prevista en el art. 6 del Convenio del Sector.