

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

Los empleados que conforman en la actualidad la plantilla de Fraternidad-Muprespa, provienen de la unión por, procesos de absorción o fusión, de más de 20 entidades, así como por las nuevas incorporaciones producidas a partir del año 1999, fecha en que se produjo la fusión de La Fraternidad y Muprespa-Mupag-Previsión.

Ello hace que, en muchos casos, los conceptos retributivos que conforman su estructura salarial, en la actualidad más de 50, no se correspondan con una contraprestación de servicio, o asignación a determinado puesto de trabajo sino que son consecuencia de antiguas estructuras salariales que se siguen devengando por derechos adquiridos.

A este respecto la propia Auditoría de la Intervención General de la Seguridad Social ha recomendado en diversos informes, la conveniencia de reducir el número de conceptos que conforman nuestra actual estructura retributiva

Asimismo las revisiones salariales por aplicación del Convenio Colectivo, no solo no minoran las diferencias existente sino que se siguen incrementando con sus sucesivas aplicaciones, estableciendo diferencias retributivas no justificadas para idénticos o similares puestos de trabajo.

Lo anterior hace necesario aplicar una serie de normas que permitan homogeneizar la estructura retributiva del personal de Fraternidad-Muprespa, y establecer un sistema retributivo mas equitativo y adaptado a las necesidades actuales, por lo que tras diversas reuniones mantenidas entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, ambas partes se reconocen la legitimidad y capacidad suficiente para suscribir el presente acuerdo cuyos apartados se recogen a continuación:

1. REAGRUPACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El Anexo I, recoge la agrupación de conceptos salariales procedentes de anteriores estructuras retributivas de acuerdo con lo siguiente:

- Conceptos retributivos procedentes de estructuras retributivas anteriores a la fusión de La Fraternidad y Muprespa-Mupag-Previsión, en algunos casos de carácter revisable, y que no retribuían una concreta contraprestación de servicios, se integran en el concepto retributivo “Complemento personal”, que tendrá carácter de no compensable ni absorbible.
- Conceptos retributivos de carácter voluntario de anteriores estructuras que por sus especiales características, se integran en el “Complemento ad personam”, que mantiene su carácter de voluntario.
- Conceptos retributivos de carácter voluntario procedentes de anteriores estructuras retributivas, con carácter compensable y absorbible, y que retribuían situaciones causales inexistentes en la actualidad, se integran en el concepto retributivo “Complemento personal acreditado”, que mantiene su carácter de voluntario.

2. RETRIBUCIONES

A partir del 1 de enero de 2010, en igualdad de condiciones que las aplicadas en el año 2009, los empleados de Fraternidad-Muprespa verán actualizadas sus retribuciones, con carácter general, por aplicación de los incrementos que al efecto establezca el Convenio Colectivo vigente, sobre el total del salario bruto anual, de carácter fijo, acreditado al empleado a 31 de diciembre del año anterior.

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESA

El empleado que en la actualidad tiene reconocido por contrato o pacto, el derecho a que se revisen sus retribuciones por aplicación del IPC constatado del año anterior, podrá optar, por continuar con dicho régimen de revisiones o integrarse en el sistema general que se aplica al resto del colectivo, es decir aplicación de los incrementos que al efecto establezca el Convenio Colectivo vigente para el año de que se trate.

Con el fin de equiparar los derechos reconocidos en materia de retribuciones a los distintos colectivos que integran la plantilla de la Mutua, con efectos de 1 de enero de 2010, los trabajadores en plantilla de Fraternidad-Muprespa MATEPSS nº 275 verán consolidada en consideración a su aportación a los resultados general de la entidad, la percepción de un complemento salarial consistente en el abono anual de un complemento individual que se calculará y regulará de acuerdo con lo siguiente:

Importe equivalente al 8% del salario bruto anual, de carácter fijo, acreditado al empleado a 31 de diciembre del año precedente

Su carácter no será compensable ni absorbible, y se percibirá distribuido en las doce pagas ordinarias de enero a diciembre de cada año bajo el concepto "Plus Incentivo".

Para la obtención del salario bruto anual de carácter fijo acreditado al empleado, a los exclusivos efectos de lo establecido en este apartado, se excluyen expresamente del cálculo los conceptos retributivos que a continuación se indican:

- Productividad variable incentivo IT
- Compensación por comida (Personal con jornada partida)
- Ayuda vivienda
- Plus de transporte
- Manutención
- Complemento de rendimiento

La aplicación de este concepto retributivo no supondrá incremento retributivo adicional sobre las percepciones, fijas más variables, que el trabajador venía percibiendo con anterioridad a la aplicación del "Plus Incentivo", sino la consolidación, con carácter permanente de una parte de las mismas.

Este concepto retributivo no será de aplicación al personal al que, en función de sus condiciones retributivas iniciales, se le haya establecido contractualmente la exclusión de retribuciones o cuantías adicionales a las reflejadas en su contrato, o que carezca de una prestación de servicio de carácter ininterrumpido al menos desde el primer día laborable del mes de noviembre del año precedente.

3. INCENTIVO GENERAL DE RESULTADOS Y DESEMPEÑO

3.1. DEFINICIÓN DEL INCENTIVO

El Incentivo General de Resultados y Desempeño, en adelante IGRD, es una retribución variable de periodicidad anual, destinada a recompensar el especial esfuerzo de los empleados de la Mutua en la adecuada ejecución de su trabajo para la obtención de los resultados de la Mutua.

El IGRD es independiente y compatible con el salario establecido o que pueda establecerse por pacto, acuerdo o por el Convenio Colectivo de ámbito estatal que resulte de aplicación, a los trabajadores de Fraternidad-Muprespa, así como con aquellos otros sistemas de incentivos que la Gerencia pueda establecer para el

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

desarrollo de programas específicos, la recompensa de la productividad personal o con cualquier otro propósito.

El incentivo se devenga el 1 de noviembre de cada año, sin perjuicio del anticipo de cantidades a cuenta del mismo en los términos previstos en estas normas y sujetas a la liquidación final e individual del incentivo.

La cantidad anual destinada a dotar económicamente el IGRD, será la resultante de aplicar los criterios establecidos en estas normas, en función de los resultados de gestión y disponibilidad presupuestaria.

3.2. COLECTIVO INCLUIDO

Serán beneficiarios del IGRD todos los trabajadores de Fraternidad-Muprespa MATEPSS nº 275, que hayan prestado servicios ininterrumpidos, de carácter fijo o eventual, al menos desde el primer día laborable del mes de noviembre del año precedente.

Quedan excluidos de este Incentivo:

- El personal al que, en función de sus condiciones salariales iniciales, se le haya establecido contractualmente la exclusión de retribuciones o cuantías adicionales a las reflejadas en su contrato, cuando estas superen en un 15% a las que en su momento establezca el Convenio Colectivo vigente, para su Grupo Profesional y Nivel Retributivo.
- El personal directivo, hasta el nivel que la Gerencia determine, incluyendo desde este momento hasta el nivel de Director Provincial y Director de Departamento Adjunto
- El personal que cause baja en el ejercicio, con anterioridad a la fecha de devengo, sin perjuicio de lo que se establece para estos casos en relación con los anticipos a cuenta

4. FINANCIACIÓN DEL IGRD

Las cantidades que se destinarán para financiar el Incentivo General de Resultados y Desempeño para los años 2010, 2011 y 2012 serán las resultantes de aplicar el 9% al 80% del exceso de excedentes, entendiendo como tal, el importe que se destinará a los fines generales de prevención y rehabilitación, a ingresar en el Banco de España, que presenten las cuentas de gestión de la Mutua para los años 2009, 2010 y 2011 respectivamente.

Si durante la vigencia del presente acuerdo se produjesen modificaciones legislativas, fusiones y/o absorciones, cambios de criterio en la gestión por parte de los órganos competentes de la Administración o cualquier otro evento ajeno a la gestión que tuviera como consecuencia la modificación del importe que presente la cuenta de gestión de la Mutua por el exceso de excedentes que se destinará a los fines generales de prevención y rehabilitación a ingresar en el Banco de España, las partes se reunirán para analizar el impacto que el mismo tendría sobre el incentivo y tomar las posibles medidas correctoras que resulten adecuadas.

5. ASIGNACIÓN INDIVIDUAL DEL IGRD

El IGRD se distribuirá individualmente en función de los puntos asignados a cada empleado, con un máximo de 100, de los cuales hasta un máximo de 64 se corresponderán con los resultados de la cuenta de gestión de su Unidad de adscripción y los restantes 36 a la valoración del desempeño de su puesto de trabajo. A la suma de

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESA

ambos, se les aplicará el valor del punto que corresponda a su grupo de referencia según el Anexo II.

En el caso de que se produzca a lo largo del ejercicio un cambio en la unidad de adscripción, régimen de prestación de servicios o porcentaje de jornada, será de aplicación la situación existente a 1 de octubre del año a que corresponde la liquidación del IGRD, siendo asimismo el responsable de la unidad de adscripción del empleado en la citada fecha, el responsable de la valoración del desempeño del trabajador en cuestión.

A los trabajadores con jornada reducida se les aplicará, al valor del punto de su nivel profesional, el porcentaje de jornada que corresponda.

5.1. PUNTUACIÓN POR RESULTADOS

Los resultados que se valoran y el peso relativo de cada uno de ellos y de cada nivel de resultados conseguido es el que resulta del Anexo III.¹

Para la asignación de estos puntos al personal de los Servicios Centrales se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

- La referencia serán los resultados de la Mutua en cada uno de los parámetros
- Para establecer la puntuación por referencia a objetivos se utilizará la proporción del máximo de puntos previsto con el porcentaje de objetivo alcanzado.²

Los resultados que se tendrán en cuenta para asignar la puntuación por resultados serán los del ejercicio inmediatamente anterior al de devengo y pago del incentivo. Si el sistema de información de la Mutua lo permitiera, comenzarían a utilizarse los resultados del mismo ejercicio de devengo del incentivo.

5.2. PUNTUACIÓN POR VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO

La valoración del desempeño del puesto de trabajo se realizará en la segunda quincena del mes de Septiembre del año al que corresponde el incentivo, por las siguientes instancias:

- Personal de Direcciones Provinciales: Valoración por el Director Provincial con supervisión del Director Territorial.
- Personal de Servicios Centrales: Valoración por el Director de Departamento con supervisión del órgano de gestión central del que dependa el Departamento.
- Personal del Hospital Central: Valoración conjunta por el Gerente del Hospital y la Directora de Enfermería con supervisión del Subdirector General del que depende el Centro.

¹ Los Servicios Centrales tienen un tratamiento específico, impuesto por la falta de significado en su caso de la referencia a la media nacional y por la práctica imposibilidad de alcanzar el máximo de puntos en relación con el objetivo. Por ese mismo motivo se ha eludido la posibilidad de utilizar como referencia la puntuación media obtenida por las Direcciones Provinciales, lo que igualmente impediría alcanzar el máximo de puntos.

² Ejemplo: El objetivo establecido para el año y al nivel de la Mutua en gasto de ITAT es 26,5% sobre cuotas recaudadas de ITAT. La situación de partida es 28,3%. El resultado obtenido es 27,3%. El porcentaje de objetivo alcanzado es: $(28,3\% - 27,3\%) / (28,3\% - 26,5\%) = 1\% / 1,8\% = 55,6\%$. Los puntos asignados por este motivo serían el 55,5% de 4 (máximo previsto), es decir, 2,2.

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESA

La valoración se efectuará de acuerdo con el formulario e instrucciones de utilización que se acompañan como Anexo IV.

El encargado de la evaluación entregará a cada empleado un ejemplar de la valoración.

El empleado tiene derecho a solicitar del autor de la valoración los criterios utilizados para establecerla así como a instar motivadamente su revisión por el órgano encargado de su supervisión. En cualquier caso la valoración definitiva debe obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos el 1 de octubre del año que corresponda.

A partir del momento en que pueda ser visualizada, a través de la aplicación existente al efecto en la intranet de la Mutua, la valoración personal definitiva, el valorado dispondrá de un plazo de 15 días para formular la correspondiente reclamación ante el Departamento de Gestión de RR. HH.

Dicho Departamento será el encargado de comprobar si se ha producido la atribución sistemática de puntuaciones superiores a la media nacional. En este caso aplicará los porcentajes de reducción necesarios para adaptar las puntuaciones de la Unidad afectada a la citada media.

Lo anterior será de aplicación para todas las unidades que cuenten con un número superior o igual a cuatro empleados.

Los puntos obtenidos se multiplicarán con un coeficiente de 1,8. El resultado se añadirá al que corresponda al empleado por los resultados de su Unidad de adscripción.

6. EXCLUSIÓN DEL INCENTIVO POR VALORACIÓN NEGATIVA DEL DESEMPEÑO

Se considerará que el empleado incurre en valoración negativa del desempeño cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Calificación en el nivel "a" en dos o más de los factores incluidos en la valoración

Puntuación total (previa a la aplicación del coeficiente de 1,8) inferior a 6 puntos.

En todo caso, la asignación del nivel "a" o "b", al empleado precisará de la correspondiente justificación al Departamento de Gestión de RR. HH.

El Departamento de Gestión de Recursos Humanos informará a la Comisión Mixta contemplada en el punto 13 siguiente, de los casos en que se hubiera aplicado la valoración negativa, con indicación de las circunstancias concurrentes en cada caso.

La valoración negativa implicará la exclusión del interesado del incentivo del ejercicio, acreciendo su importe al que se deba distribuir entre el resto de los empleados.

7. TRADUCCIÓN A RETRIBUCIONES DE LOS PUNTOS ASIGNADOS

Una vez determinado el número total de puntos de cada empleado, en los términos contemplados en el punto 5, se multiplicará el mismo por el valor del punto que le corresponda en función de su grupo de referencia.

Una vez calculado lo anterior y conocido el importe total correspondiente según los puntos globales obtenidos por toda la plantilla, se procederá a ajustar dicho importe global a la

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESPA

cantidad anual que proceda destinar al IGRD en función de lo previsto en el Punto 5 del presente documento. Para ello, el importe a acreditar a cada empleado se modificará, al alza o a la baja, en la misma proporción hasta que se produzca dicho ajuste, de tal manera que el importe total a abonar por la Mutua se corresponda con lo estipulado en el punto 4 citado.

8. COMPENSACIÓN DEL INCENTIVO RESULTANTE PARA NUEVOS PERCEPTORES

Se elimina la tabla de compensación para aquellos empleados con antigüedad anterior al 1 de enero de 1999, así como para todos los nuevos perceptores incorporados a Fraternidad-Muprespa con posterioridad al 1 de enero de 1999 que hayan cumplido más de cinco años de prestación de servicios ininterrumpidamente. A estos efectos la fecha de referencia será siempre la del día 1 de enero del año en que se liquida el incentivo (IGRD)

No obstante lo anterior, aquellos empleados provenientes de Muprespa-Mupag Previsión, así como los nuevos perceptores incorporados a la Mutua con posterioridad al 1 de enero de 1999, cuyo salario anual exceda en un 50% del salario medio de su grupo comparativo, devengarán el 60% del incentivo que en cada caso corresponda.

Para los nuevos perceptores con una prestación de servicios inferior a la establecida en el párrafo anterior, les será de aplicación la tabla de compensación que a continuación se indica:

| % DE EXCESO DE SUS RETRIBUCIONES FIJAS SOBRE LAS DEL GRUPO | % DE DEVENGO DEL IGRD |
|--|-----------------------|
| Superior al 20 y hasta el 25% | 60% |
| Superior al 25 y hasta el 30% | 50% |
| Superior al 30% | 35% |

9. PAGO DEL INCENTIVO

En el mes de mayo se abonará como cantidad a cuenta de la liquidación definitiva del IGRD, el 2% del salario bruto anual de carácter fijo, acreditado al empleado, calculado con el procedimiento descrito en el párrafo 6 del apartado 2 de este acuerdo.

De estas entregas a cuenta se excluirá al personal sujeto a compensación al que se refiere el número anterior.

En el mes de noviembre se liquidará el incentivo individual y se abonará la diferencia entre las cantidades entregadas a cuenta y el importe de la liquidación.

Si los avances de resultados de la cuenta de gestión así lo aconsejasen, las partes podrán acordar la modificación de las cantidades a abonar a cuenta a las que se refiere el párrafo primero de este apartado, con el fin de evitar que se produzcan liquidaciones de incentivos acreedoras que requieran la aplicación de lo que al respecto establece el punto 10 siguiente.

10. REGULARIZACIÓN DE LAS ENTREGAS A CUENTA

Si en algún caso las entregas a cuenta excedieran el importe de la liquidación del incentivo, las diferencias negativas que pudieran producirse se compensarán, hasta su cancelación,

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESA

con las entregas a cuenta o liquidación del IGRD de ejercicios sucesivos. Este procedimiento resultará de aplicación hasta la total cancelación del saldo deudor.

La baja en la empresa con anterioridad a la fecha de devengo del IGRD conlleva el reintegro de las cantidades anticipadas.

En las bajas por jubilación, cuando ésta se produzca con anterioridad a la fecha de devengo del IGRD, se liquidará un incentivo equivalente al percibido en el ejercicio anterior, proporcional al número de meses completos de servicios en el año.

El incentivo asignado se devengará en proporción a los meses efectivamente trabajados en el ejercicio al que corresponde.

Tendrán la consideración de períodos trabajados, a estos solos efectos, los de descanso por maternidad, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o de contingencias comunes, y las situaciones de riesgo por embarazo o lactancia.

11. LIMITE DE DEVENGO PARA EL IGRD

El conjunto de los empleados que devenguen IGRD, en el ejercicio al que corresponda su liquidación y pago, no podrán percibir por este concepto, más del 8% de la suma de salarios de carácter fijo acreditados a este colectivo.

Para la obtención del salario bruto anual de carácter fijo acreditado al colectivo anteriormente citado se aplicará el procedimiento descrito en párrafo 6 del Punto 2, de este documento.

12. SUPUESTOS ESPECIALES

El personal en situación de excedencia, independientemente de la causa que la motive, devengará el incentivo asignado en proporción al periodo efectivamente trabajado en el ejercicio, siempre que reingrese al servicio activo a lo largo del ejercicio en que se devengue dicho incentivo y se encuentre en situación de activo en la fecha de devengo (1 de noviembre de cada año).

Los representantes sindicales que ostenten la condición de Liberados o que, sin ostentar dicha condición, destinen a las tareas de representación sindical, al menos, el 75% de su jornada laboral, percibirán en concepto de incentivos, el importe resultante de aplicar al valor del punto de su Grupo Profesional la valoración media asignada a los empleados de su Unidad de adscripción.

13. SEGUIMIENTO Y MODIFICACIONES DEL IGRD

Se constituye una Comisión Mixta, integrada por 3 representantes de la empresa y otros 3 Representantes de los trabajadores, elegidos guardando la proporcionalidad de los resultados globales obtenidos en las últimas elecciones sindicales, que se reunirán de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes, para realizar un seguimiento de la correcta aplicación de la normativa del incentivo.

Deberá igualmente, establecer unos criterios de evaluación para unificar y armonizar los criterios de valoración personal y establecer las medidas necesarias que limiten una asignación sistemática de valoraciones superiores a la media. En caso de no llegar a un consenso en este aspecto, la Empresa continuará aplicando los vigentes en la fecha actual.

ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL DE APLICACIÓN AL PERSONAL EN PLANTILLA DE FRATERNIDAD-MUPRESA

14. PERIODO DE VIGENCIA

El presente acuerdo, entrará en vigor el 1 de enero de 2010.

En cuanto se refiere a la normativa de aplicación contenida en este documento en relación con el Incentivo General de Resultados y Desempeño IGRD, tendrá una vigencia de tres años por lo que su vencimiento se producirá el día 31 de diciembre de 2012.

Con una antelación mínima de 30 días a su fecha de vencimiento, las partes se reunirán para realizar una valoración de los resultados de aplicación del mismo y estudiar las posibles modificaciones, a que hubiere lugar, en su caso.

Si, como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, el proceso negociador se dilata en un periodo superior a los 60 días laborables, serán de aplicación, en su totalidad, las presentes normas que afectan al IGRD, que mantendrán su vigencia hasta que se alcance un nuevo acuerdo que las sustituya.

En el texto del acuerdo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

En prueba de conformidad con cuanto se recoge en el presente acuerdo, suscriben el mismo en representación de las partes en Madrid a 10 de diciembre de 2009.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Pedro Oya Aguilar
Sub. Gral. de RR. HH y Prevención

Carlos Quintana Morales
Dto. Gestión de RR.HH

Concepción Guerrero Sedano
Dtra. Rel. Lab. y Desarrollo de RR.HH.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Rafael Pérez Cantero
Secretario Gral. SSE de CCOO

Soledad Yecora López
Secretaría Gral. de la SSE de UGT