

PACTOS DE EMPRESA AÑO 2009

PREÁMBULO

Mutualia, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 2 rige sus relaciones laborales a través del vigente Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, siendo el presente Pacto un acuerdo de mejora de las condiciones establecidas en el citado convenio.

El presente Pacto nace de la voluntad de las partes de unificar las condiciones laborales de los diferentes territorios que forman parte de Mutualia derivadas de la Fusión entre las Mutuas que dieron lugar a la génesis de Mutualia.

Art. 1º. AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Los presentes acuerdos serán de aplicación a la totalidad de las personas que integran la plantilla de MUTUALIA, sin perjuicio de las particularidades recogidas en el articulado.

Art. 2º. AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente Pacto tendrá una vigencia de 4 años. Entrará en vigor el día de la firma.

El Pacto se prorrogará por períodos coincidentes con el año natural, salvo denuncia en forma por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Pacto y hasta que se logre acuerdo expreso, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga lo contrario.

En cualquier caso y dado que este Pacto es una mejora del actual Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del nuevo Pacto en el momento de la firma del Convenio Estatal anteriormente reseñado.

Art. 3º. COMISION MIXTA

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Pacto de Empresa, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta Paritaria integrada por representantes libremente designados por cada una de las partes firmantes. Los acuerdos de la mencionada Comisión se tomarán en todo caso por mayoría y serán emitidos dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier persona interesada o de las partes, sometida una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión Mixta.

Art. 4º. AMBITO TERRITORIAL

El presente Pacto será de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de Mutualia

Art. 5º. JORNADA

Para todas las personas afectadas por estos Pactos de Empresa, se establece una Jornada máxima de 1662 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2009 y los sucesivos de vigencia del pacto.

1. Con carácter general el horario de trabajo será en jornada partida, sin perjuicio de que se puedan dar otras modalidades de jornada, siempre y cuando las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas a través de un sistema de guardias.
2. Se podrá acordar por escrito entre la persona responsable del servicio y el personal, la modificación del horario de forma que alternen jornadas con turno de mañana y jornadas con turno partido. Esta modificación no implicará derecho adquirido para el o la trabajadora ni generará plus de turnicidad rotativa.
3. La jornada más beneficiosa que disfrute el personal a la firma del presente Pacto será respetada.
4. Anualmente se elaborará el correspondiente Calendario Laboral por las personas responsables de los servicios y el personal, procediéndose por parte de la Entidad y representantes de los y las trabajadoras a su aprobación provisional antes del 31 de Diciembre de cada año, concretándose el definitivo, con inclusión de la planificación de vacaciones antes del mes de marzo. En el calendario se dejará constancia de la planificación de guardias en periodo estival de tal manera que quede garantizada la adecuada atención a clientes.
5. En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad siempre y cuando el servicio lo permita.
6. Se establece un intervalo de tiempo flexible de media hora para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en aquellos puestos en los que sea posible.
7. Se tenderá, en la medida de lo posible, a establecer horarios de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
8. Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.
9. El personal DUE de hospitalización que trabaje a turnos, contabilizará 5 minutos en concepto de solape por jornada de trabajo con objeto de informar adecuadamente al relevo, sobre las novedades sanitarias dignas de mención.
10. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas y treinta minutos, se establece un período de descanso de 20 minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Este tiempo de descanso no podrá utilizarse para empezar la jornada más tarde, o acabarla antes.
11. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente (Art. 34.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

12. Las horas que sobre la jornada máxima se realicen, siempre que estén validadas por los y las Responsables, se compensarán, hora por hora trabajada y exclusivamente por tiempo de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de su realización, para lo cual cada servicio o departamento deberá confeccionar el correspondiente calendario de libranza.

Solo podrán hacerse horas extraordinarias cuando la causa sea:

- ❖ Fuerza mayor, para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- ❖ Horas estructurales, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.
- ❖ Cuando por razón de escasez de oferta de profesionales, sea materialmente imposible atender las necesidades de Servicio, con carácter excepcional y siempre de forma voluntaria.

La empresa entregará mensualmente a quienes representen a los y las trabajadoras, relación de las horas extraordinarias realizadas.

- ❖ Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún-a menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
- ❖ Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en los períodos vacacionales de sus descendientes, o en los periodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
- ❖ Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los períodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

Art. 6º. VACACIONES

- ❖ Las vacaciones se regularán de conformidad con lo dispuesto en cada momento por el Convenio Colectivo del Sector y demás normativa vigente, para lo cual se confeccionarán los correspondientes calendarios vacacionales por Departamentos, que deberán quedar aprobados antes del mes de Marzo de cada año, de tal modo que la atención de las necesidades de los distintos servicios queden en todo momento garantizados.
- ❖ Las personas afectadas por estos Pactos, disfrutarán de 29 días laborables en concepto de vacaciones anuales. En este cómputo estará incluido el día del seguro y cualquier otro derecho adquirido en materia de vacaciones.
- ❖ Las personas que por motivos de trabajo no puedan disfrutar de su período vacacional en los meses de: Junio, Julio, Agosto y Septiembre, serán recompensadas

con un día laborable por quincena o fracción superior a una semana. El número máximo de días que se podrá acumular por este concepto será de dos. Esta situación será previamente comunicada por la persona Responsable del servicio al Departamento de RRHH.

- ❖ Si iniciado algún período vacacional, la persona hubiera de ser ingresada en un centro hospitalario para ser intervenida quirúrgicamente (operación no programada), no se computarán los días que dure la IT a efectos de vacaciones, desde la fecha del ingreso hasta la de alta o la de fin de sus vacaciones (la primera que se produzca). El disfrute de los días así generados se realizará en fecha acordada con la persona responsable del servicio correspondiente en función de las necesidades de trabajo y consumidos dentro del año natural en que se produzcan.
- ❖ Cuando el periodo de vacaciones fijado en calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 7º. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- ❖ Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. Disfrutarán del mismo derecho las parejas de hecho que demuestren su inclusión en el registro correspondiente (este derecho solo se podrá ejercer una vez por cada persona a lo largo de su vida laboral en MUTUALIA). Se podrán disfrutar con anterioridad o posterioridad a la fecha de celebración siempre que la misma esté incluida en el período. Este permiso se podrá acumular al período vacacional, previo acuerdo con la persona Responsable del Servicio.
- ❖ Tres días, de los cuales dos al menos serán hábiles, en los casos de nacimiento o adopción de hijos-as y fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, descendientes, padre, madre, nietos-as, abuelos-as o hermanos-as de uno u otro cónyuge). Cuando, por tal motivo el o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km., se ampliará el permiso a cinco días, pudiéndose ampliar el mismo a un mes sin sueldo a partir del 3º y 5º día respectivamente, si la persona interesada lo solicita.

En caso de parto o adopción múltiple se incrementará el permiso en dos días.

- ❖ Tres días, de los cuales dos al menos serán hábiles, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, descendientes, padre, madre, nietos-as, abuelos-as o hermanos de uno u otro cónyuge). Cuando, por tal motivo la persona necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km., se ampliará el permiso a cinco días, pudiéndose

ampliar el mismo a un mes sin sueldo a partir del 3º y 5º día, si la persona interesada lo solicita.

- ❖ Un día por traslado de domicilio habitual ampliándose a dos cuando el nuevo suponga cambio de municipio.
- ❖ 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.
- ❖ Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable tanto públicos como privados. Los mencionados deberes deberán requerir la presencia física de la persona interesada en horario laboral, es decir, que no se pueda sustituir la misma por procedimientos telemáticos o de correo, ni ser atendidos los mencionados deberes fuera de la propia jornada laboral.

En cualquier caso se entenderá como deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona, cuyo incumplimiento le genere una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Dentro del mismo concepto se incluyen también los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio de sufragio. La ausencia por este concepto deberá ser debidamente justificada.

- ❖ El personal de la Entidad dispondrá de 21 horas al año para acudir a consulta médica.

Art. 8º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Las personas afectadas por estos Pactos tendrán derecho a un permiso no retribuido de entre 1 mes y 3 meses siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- ❖ Contrato fijo.
- ❖ Antigüedad mínima de 1 año y que hayan transcurrido 2 años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo entre las partes).
- ❖ Siempre que quede garantizado el servicio con personal propio o eventual.

Estas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso de los 3 meses se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o enfermedad grave de familiares en 1º grado.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar los y las trabajadoras de Mutualia tendrán derecho a un permiso no retribuido de entre 3 meses y un año para los supuestos de necesidad de atender a un familiar impedido de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad temporal y por realización de estudios, cumpliendo las siguientes condiciones:

- ❖ Antigüedad de al menos 1 año.

- ❖ Que hayan transcurrido al menos 3 años desde el final del anterior permiso disfrutado.
- ❖ No encontrarse más de un 10% del área funcional en situación de excedencia o permiso, salvo en el caso de realización de estudios para el que se necesitará un período de antigüedad de 2 años.

Art. 9º. EXCEDENCIA

Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los y la trabajadoras de Mutualia tendrán derecho a la reserva de puesto hasta que el o la hija cumpla tres años siempre que la misma se utilice para este fin, y el trabajador o trabajadora no desempeñe actividad retribuida durante el mencionado período.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Los y la trabajadoras de Mutualia tendrán derecho a la reserva de puesto hasta los tres años siempre que la misma se utilice para este fin, y el trabajador o trabajadora no desempeñe actividad retribuida durante el mencionado período.

Estos dos supuestos de excedencia podrán disfrutarse de forma fraccionada, puesto que constituyen un derecho individual de los y las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen el derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Excedencia voluntaria con reserva de plaza

El personal fijo de Mutualia podrá acceder a una excedencia por un período de un año con reserva del puesto de trabajo. Dicho período de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Para el disfrute de esta excedencia, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- ❖ Formular la petición de excedencia por escrito con al menos un mes de antelación a la fecha de comienzo.
- ❖ Tener una antigüedad de al menos un año en la Entidad.
- ❖ Que hayan transcurrido al menos tres años desde el final de la anterior excedencia disfrutada.
- ❖ No encontrarse más de un 10% de la plantilla de Mutualia en situación de excedencia.

Por razón de su cargo, no podrán acceder a esta excedencia aquellas personas empleadas que formen parte del Comité de Dirección o del Comité de Gestión, mientras dure esta situación.

La reincorporación se solicitará por escrito con al menos un mes de antelación a la finalización del período de excedencia concedido. De no formalizarse dicha solicitud, se entenderá que se renuncia a la plaza, quedando extinguida la relación laboral de forma automática.

Art. 10º. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

El Art. 48.4 del ET establece que en supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada descendiente a partir del segundo.

Mutualia ampliará a su cargo, en una semana más, el período de suspensión del contrato por maternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso compartido de al menos cuatro semanas, abonando al trabajador o trabajadora la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la descendiente deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el/la descendiente precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el/la descendiente se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del / la hija o del/la menor adoptado-a o acogido-a, la suspensión del contrato de 16 semanas se verá incrementada en dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado-a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Art. 11º. CONTRATACION Y PROMOCION DE PERSONAL

Los puestos de nueva creación, ascensos y promociones correspondientes a los Grupos 2 y 3, se ofertarán de forma previa, con carácter restringido, al personal fijo de Mutualia. Las plazas vacantes resultantes de esta convocatoria restringida interna, serán ofrecidas en primer lugar a todas las personas que ostenten un derecho preferente para la reincorporación.

Si como consecuencia de una reestructuración se encontrase alguna persona fija sin plaza estable, ocupará directamente los puestos de nueva creación y las vacantes, siempre que cumpla los requisitos del perfil del puesto.

En los ascensos, promociones y nuevas incorporaciones a puestos correspondientes al Grupo 2 (con la salvedad del párrafo siguiente) y Grupo 3, se constituirá un Comité de Selección Paritario compuesto por los siguientes miembros:

- ❖ Presidente (nombrado/a por la Entidad)
- ❖ Secretario/a (nombrado/a por las y los Representantes del personal)
- ❖ Dos vocales (designados-as uno-a por la Entidad y otro-a por las y los Representantes del personal)

En los ascensos y promociones a puestos correspondientes a los Grupos 0 y 1 y nuevas incorporaciones del Nivel 4 del Grupo 2, el Comité de Selección estará formado por personas designadas por la Dirección de la Entidad.

Las Convocatorias se anunciarán públicamente para general conocimiento. Los plazos de las mismas serán establecidos por el Comité de Selección atendiendo a los requerimientos del puesto a cubrir y garantizando la adecuada difusión de la convocatoria.

El personal que participe en la selección se someterá a las pruebas que el Comité de Selección, constituido a tal efecto, haya elaborado siguiendo las pautas de valoración que se exponen a continuación:

1. Análisis de las solicitudes para comprobar que cumplen los requisitos de la convocatoria.
2. Oposición:
 - ❖ La oposición sería previa al concurso y excluyente
 - ❖ No siempre será necesaria la realización de oposición
 - ❖ Pruebas
 - Técnicas
 - Psicotécnicas
3. Concurso:
 - ❖ Formación adicional específica del puesto
 - Master, cursos, cursillos
 - Euskera
 - ❖ Compromiso con la Entidad
 - Evaluaciones favorables puesto
 - Evaluaciones favorables en la Organización
 - Reconocimientos

❖ Entrevista personal

La contratación del personal eventual e interino, por razones de urgencia y provisionalidad, será realizada por el Departamento de RRHH, teniendo en cuenta los antecedentes que consten en dicho Departamento y en particular la Bolsa de Personal Eventual. En la selección de las personas incluidas en dicha bolsa participará el Comité de Empresa.

Los familiares de primer grado del personal de Mutualia en activo, pasivo o fallecido, tendrán preferencia para cubrir las plazas convocadas, siempre que superen las pruebas de selección.

Con el fin de cumplir con la normativa vigente en materia de número de personas discapacitadas en la Organización, se podrán convocar plazas exclusivamente para este colectivo.

Las personas seleccionadas para cubrir las vacantes deberán superar el reconocimiento médico.

En todo caso se exigirá el período de prueba obligatorio y con la duración que el Convenio del Sector establezca para cada categoría.

No obstante, en materia de contratación se estará a lo que el grupo constituido al efecto establezca cuyas conclusiones, una vez aprobadas por el Comité de Dirección, serán incluidas y sustituirán el contenido de este artículo.

Art. 12º. PRÉSTAMO PARA LA ADQUISICION O REPARACION DE LA VIVIENDA HABITUAL

La concesión de los préstamos, que se regulan en el presente apartado, se ajustarán a los siguientes principios:

- ❖ Que exista aprobación ministerial de los créditos presupuestarios solicitados a tal fin
- ❖ Que tengan como finalidad ayudar al personal:
 - En la adquisición de su vivienda habitual
 - Para afrontar los gastos de reparación de la vivienda habitual, cuando éstos sean consecuencia de fuerza mayor y necesarios para la habitabilidad de la misma.

Normas reguladoras

Primera.- Se establece un saldo máximo de Crédito presupuestario de 85.000€ desde el ejercicio 2008.

Segunda.- La ayuda individual a conceder tendrá una cuantía máxima de 5.000€ por unidad familiar y será proporcional al porcentaje horario contratado.

Tercera.- Podrán solicitarlo todas las personas de la Entidad que siendo fijas de plantilla, tengan al menos una antigüedad de un año.

Cuarta.- La ayuda no devengará interés alguno. No obstante estará sujeta a las obligaciones legales que conlleva (cotización, tributación, etc) y se reintegrará en la forma que a continuación se describe:

- a) Para las personas con ingresos inferiores a 21.500€ brutos anuales, en el plazo máximo de 4 años.
- b) Para las personas con ingresos anuales entre 21.501€ y 27.100€ en el plazo máximo de 3 años.
- c) Para las personas con ingresos entre 27.101€ y 33.100€ en el plazo máximo de 2 años.
- d) Para las personas con ingresos anuales por encima de 33.101€ en el plazo máximo de 1 año.

Una vez distribuido en su totalidad el saldo presupuestado, se seguirán concediendo préstamos en la medida en que las devoluciones alcancen la cantidad establecida para tal fin (5.000€).

Las cantidades a descontar se efectuarán en todas las mensualidades y pagas extraordinarias, no obstante se podrá amortizar la cantidad pendiente en cualquier momento, antes del plazo establecido.

A quien por convenio, contrato laboral o situación particular, realice una jornada inferior a la normal, a los solos efectos de cálculo del plazo de devolución, se le incrementará su ingreso bruto anual al equivalente al 100% de la jornada.

Quinta.- En caso de reparación de la vivienda habitual como consecuencia de fuerza mayor y necesaria para la habitabilidad, el Comité de Empresa, una vez analizado el caso concreto, podrá autorizar la concesión de la ayuda, situando esta solicitud en el primer puesto de la prelación.

Sexta.- La persona que disfrutando de un préstamo causase baja en la Entidad, deberá liquidar íntegramente la cantidad pendiente, quedando sujeta la liquidación por finiquito en la cantidad adeudada a favor de MUTUALIA. Si el importe de aquélla no cubriera la cantidad pendiente, ella o sus herederos-as, entregarán la diferencia en el plazo máximo del mes siguiente a la baja.

Séptima.- La solicitud de ayuda individual, se presentará en el Departamento de RRHH cumplimentando el modelo que a tal efecto existe a su disposición, junto con los justificantes que acrediten el motivo de la misma, para que tras la comprobación oportuna, se dé cuenta al Comité de Empresa para su aceptación y conformidad con la propuesta, si procede, elevando la misma para su aprobación definitiva a la Dirección de MUTUALIA.

Art. 13º. AYUDA ESCOLAR PARA DESCENDIENTES Y HUÉRFANOS/AS DEL PERSONAL de MUTUALIA

Se establece una ayuda escolar para descendientes y huérfanos/as del personal fijo de MUTUALIA en las siguientes cuantías:

❖ Guardería Infantil y Enseñanza Preescolar	200€
❖ Enseñanza Primaria	232€
❖ Enseñanza Secundaria	309€
❖ Bachillerato	387€
❖ Ciclo formativo Grado Superior	464€
❖ Escuela Universitaria-Enseñanza Universitaria	542€

Para el año 2009 se establece un saldo de 71.250€. Esta cuantía se actualizará anualmente conforme a la evolución del IPC acumulado del ejercicio anterior. Se realizarán las regularizaciones oportunas en el supuesto de superar las ayudas solicitadas, la cantidad máxima concedida. No tendrán derecho a estas ayudas los hijos e hijas de empleados/as, que repitan cursos, por asignaturas atrasadas o suspendidas.

Asimismo se ceñirá a una sola carrera o estudios superiores, pudiéndose extender estas ayudas a una segunda carrera o estudios superiores si la primera hubiese sido abandonada en los dos primeros cursos, aunque en este caso la ayuda se extenderá al número de cursos más uno de la primera carrera elegida.

Los importes de estas ayudas serán proporcionales a la jornada de trabajo contratada y tendrán la consideración de cantidad bruta, por lo que estarán sujetas a las retenciones de I.R.P.F. que en cada caso corresponda.

En los supuestos de pérdida de curso por enfermedad u otra fuerza mayor, se estudiará cada caso por una representación paritaria de la empresa y del personal.

En los supuestos de enseñanzas especiales habrá que estar al caso concreto y de conformidad con los gastos efectuados en la formación.

Los posibles sobrantes de la partida asignada por este concepto se destinarán a ampliar la partida prevista para formación profesional para el personal.

Art.14º. FORMACIÓN

Mutualia es consciente de la gran importancia que desempeña la formación como herramienta competitiva y estratégica empresarial. Por ello destinará los recursos a su alcance para conseguir que su personal adquiera, posea y desarrolle las habilidades y capacidades necesarias para el óptimo desempeño de su puesto de trabajo.

La Entidad, para la formación de su personal y en función de las características de la misma, elaborará el Diagnóstico de Necesidades Formativas, del que derivarán los sucesivos Planes de Formación anuales que recogerán las acciones encaminadas a paliar las necesidades detectadas.

Para conseguir la mayor eficiencia en materia formativa, será necesario contar con la participación de todo el personal de Mutualia.

La Dirección entregará el Plan de Formación anual al Comité de Empresa previamente a su aprobación. Asimismo, se le informará con la periodicidad que se acuerde, de las acciones solicitadas y las realizadas por el personal de la Entidad.

Art.15º. FORMACION PROFESIONAL PARA EL PERSONAL

Para los estudios y formación del personal fijo con una antigüedad superior a seis meses en Mutualia, se establecen las siguientes ayudas:

1. Para cursar estudios incluidos dentro del Plan General y realizados en Centros oficialmente reconocidos, siempre que aquéllos tengan o pudieran tener una proyección a un puesto de trabajo de los existentes en la Entidad, y en particular las

categorías contempladas dentro del Convenio de Seguros, para las mutuas, se concederá una beca consistente en:

- ❖ el 100% de las matrículas.
 - ❖ el 50% de los libros de texto.
 - ❖ el 50% de las tasas mensuales que pudieran existir.
2. Estudio de Euskera: Se abonará el 100% de los gastos que se produzcan por matrículas y el 100% de los libros de texto, siempre que se lleven a cabo en centros homologados.
- Las personas que acrediten tener aprobado el nivel 5º grado de estudios de euskera podrán solicitar un permiso retribuido para cursillos del referido idioma en régimen de internado que en ningún caso podrá ser por tiempo superior a 15 días. Los permisos por este concepto se concederán siempre y cuando sea factible para la Entidad cubrir la ausencia. Asimismo, se estudiará cualquier propuesta individual que sobre el estudio o perfeccionamiento del idioma se presente.
3. Estudio de otros idiomas: Se abonará el 100% de la matrícula y el 50% de los libros de texto para los realizados en centros oficiales (se incluye expresamente en este apartado, el estudio del lenguaje de los signos).

Estas ayudas serán proporcionales a la jornada contratada, y tendrán un saldo máximo de 23.750.€ para todas las solicitadas en el año. Este importe se actualizará anualmente conforme a la evolución del IPC acumulado en el ejercicio precedente.

Se perderá el derecho a recibir ayudas en los cursos y en las asignaturas repetidas o atrasadas.

Se deberán justificar documentalmente los estudios realizados para tener derecho al abono de las ayudas contempladas en el presente apartado.

Las solicitudes se presentarán en el Departamento de RRHH que dará cuenta al Comité de Empresa y oído éste, determinará quiénes y en la cuantía que tienen derecho a las ayudas contempladas en este apartado.

Los posibles sobrantes de la partida asignada por este concepto se destinarán a ampliar la partida prevista para formación de descendientes y huérfanos/as del personal.

Art.16º. RETRIBUCIÓN

La retribución salarial estará compuesta por los conceptos establecidos en el Convenio General de Seguros:

Además, se constituye el concepto de “**garantizado**” que se define como concepto salarial de mejora que se abona en todas las mensualidades y pagas extraordinarias y que será consolidable, inabsorbible y no compensable, en función del Grupo y Nivel y de los años de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

- ❖ 1º año en la categoría 10% sobre el sueldo base del grupo-nivel correspondiente
- ❖ 2º año en la categoría 20% sobre el sueldo base del grupo-nivel correspondiente
- ❖ 3º año y siguientes en la categoría 30% sobre el sueldo base del grupo- nivel correspondiente

Se creará un concepto denominado “**Ad personam**” en el que se incluirán todos aquellos derechos económicos que estén reconocidos a título individual y que tengan la condición de consolidables, inabsorbibles y no compensables. Este concepto se actualizará anualmente con los incrementos de Convenio Colectivo.

Se crea el **complemento específico de puesto**, en el cual se integrarán todos aquellos conceptos que deriven de la actividad y que se hallen vinculados al puesto de trabajo. Este complemento se percibirá en tanto en cuanto se desarrolle la actividad que lo origina, no siendo en ningún caso un complemento consolidable, pudiendo ser absorbible y compensable. Este concepto se actualizará anualmente con los incrementos de Convenio Colectivo.

Se crea, igualmente, otro concepto salarial denominado “**complemento**”, que estará formado por aquellos derechos económicos que tengan la condición de absorbibles y compensables. Este concepto se actualizará anualmente con los incrementos de Convenio Colectivo.

La retribución anual se compondrá de 12 pagas ordinarias y 6 extraordinarias que se abonarán junto con las pagas ordinarias de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. Los pagos se realizarán el día 27 de cada mes.

Art. 17º. EPSV

La empresa constituirá una EPSV que complementará las prestaciones de Seguridad Social.

Las personas con contrato indefinido podrán aportar hasta el 1% de su retribución fija anual compuesta por los conceptos fijos de nómina (Salario base, Garantizado, Complemento, CAI, Ad personam, Complemento específico de puesto y Complemento de Experiencia). La empresa realizará una aportación igual a la realizada por la persona con el citado límite del 1%.

Art. 18º. PREMIO DE NUPCIALIDAD

La Entidad concederá al personal fijo de plantilla con más de un año de permanencia, por matrimonio o formalización de pareja de hecho, una gratificación equivalente a una mensualidad bruta del salario de la persona.

La concesión de este beneficio estará condicionada a la oportuna justificación.

Cuando ambos cónyuges o miembros de la pareja trabajen en la empresa, tales beneficios se asignarán a cada uno de ellos. Este derecho sólo podrá hacerse valer una vez en la vida laboral de cada persona.

Art. 19º. PREMIO DE NATALIDAD

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho la persona, se abonará al personal fijo, por nacimiento o adopción de cada hijo/a la cantidad de 200 €.

La concesión de este beneficio estará condicionada a la oportuna justificación.

Art 20º. AYUDA DISCAPACITADOS/AS

Todo el personal fijo de Mutualia que tenga reconocida, por el organismo oficial competente, una minusvalía mínima de un 33% tendrá derecho a percibir en un solo pago y por una sola vez la cantidad de 1.000 €.

La concesión de este beneficio estará condicionada a la oportuna justificación.

Art. 21º. ATENCIÓN SANITARIA AL PERSONAL

Todas las personas afectadas por estos Pactos, tendrán derecho a beneficiarse de la asistencia médica, quirúrgica y rehabilitadora que pueda ser prestada con medios y personal propio de la entidad.

Los miembros de la unidad familiar del empleado/a, tendrán derecho a la asistencia ambulatoria y hospitalaria, siempre que ello no represente obstáculo al normal desarrollo de la actividad sanitaria, ni coste excepcional por servicios ajenos. Se entiende por unidad familiar la compuesta por el cónyuge, descendientes y ascendientes.

Para ejercitar este derecho, se deberá enviar una solicitud al Dpto. de Recursos Humanos.

Art.22º. SEGURO MÉDICO

El personal fijo de plantilla tendrá derecho a que la entidad les abone las cuotas de un seguro médico en su situación de personal activo y pasivo por jubilación o incapacidad permanente.

Art. 23º. SEGURO VIDA

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para el personal en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, que cubra 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: Año 2009 y sucesivos de vigencia de este Pacto: 23.000 €, con garantía complementaria que otorgue doble capital, 46.000 € en caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo. En el supuesto de que se produzca la muerte por accidente de circulación "In itinere" o "En misión", la cantidad asegurada ascenderá a 69.000€.

Art. 24º. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Al amparo del real Decreto 1194/1985 sobre normas de jubilación especial y nuevas contrataciones, las personas de Mutualia podrán solicitar la jubilación a los 64 años.

Esta jubilación, tras el estudio de la propuesta, sólo podrá ser rechazada motivadamente cuando existan razones probadas de dificultad o imposibilidad para cubrir el puesto de la persona solicitante y previa notificación al Comité de Empresa.

Quien opte por esta modalidad de jubilación percibirá la Compensación Económica por Jubilación a los 65 años del vigente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, calculada con los datos económicos del momento de la jubilación a los 64 años, pero tomando como referencia para el cómputo del número de años, la fecha en la que se hubiera jubilado de hacerlo a los 65 años.

Este artículo se renegociará en caso de que el Real Decreto 1194/1985 o el artículo 57.B del C.C. fuesen derogados o modificados.

Art. 25º. JUBILACIÓN PARCIAL

La Ley General de Seguridad Social en su artículo 166, permite el acceso a la jubilación parcial con reducción proporcional de la jornada y percibiendo el salario correspondiente a un trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial.

Las personas de Mutualia que se acojan a esta modalidad de jubilación parcial, tendrán derecho, cuando cumplan 65 años, a la Compensación Económica por Jubilación a los 65 años establecida en Convenio Colectivo. Para el cálculo de la mensualidad, se elevará al 100% el salario que viniere percibiendo por su jornada reducida, de tal forma que perciba la misma cuantía que le hubiere correspondido de no estar jubilado-a parcialmente. Esta misma formula se aplicará en los supuestos reconocidos de Premios de Antigüedad para el cálculo económico.

Este artículo se renegociará en caso de que el Artículo 166 de la LGSS o el artículo 57.B del C.C. fuesen derogados o modificados

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: La mensualidad, establecida en estos Pactos de Empresa en el supuesto de la Compensación Económica por Jubilación a los 65 años del vigente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, estará integrada por los conceptos fijos mensuales que la persona perciba a la fecha del hecho causante (Salario base, Garantizado, Complemento, CAI, Ad personam, Complemento Específico de Puesto y Complemento de Experiencia).

Segunda: Las mejoras sociales incluidas en estos Pactos serán proporcionales a la jornada de trabajo contratada. No obstante, esta limitación no se aplicará a las personas contratados por un 85% o más de la jornada normal, a aquellas reducciones que sean consecuencia de la aplicación de Plan de Igualdad que la Mutua tiene constituido, ni en aquellos casos en los que una persona de Mutualia se acoja a la jubilación parcial.

Tercera: Si durante la vigencia de presente Pacto se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, a petición de cualquiera de las partes, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones, procediendo en su caso a la adaptación del pacto a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Aplicaciones de carácter retroactivo

- ❖ El derecho a la EPSV contemplada en estos Pactos tendrá plenos efectos en el año 2008 procediéndose al descuento de la aportación que realice la persona en la paga de diciembre y realizando la empresa igual aportación en el citado mes. Las mencionadas aportaciones se realizarán de forma automática salvo renuncia expresa realizada por la persona interesada antes del día 15 de diciembre de 2008.
- ❖ El paso del personal administrativo fijo de plantilla, a la fecha de estos pactos, del grupo 3 nivel retributivo 8 o 7 al grupo 2 nivel retributivo 6 tendrá efectos de uno de enero de 2008.

- ❖ Igualmente el complemento denominado Garantizado tendrá plenos efectos desde el uno de enero de 2008.
- ❖ El reconocimiento de una sexta paga extra tendrá plenos efectos desde el uno de enero de 2008.
- ❖ Igualmente se procederá al abono de la ayuda por nupcialidad establecida en estos Pactos a todo el personal que durante el año 2008 se haya casado o formalizado pareja de hecho, según los requisitos establecidos en el mencionado artículo.
- ❖ La ayuda para personas discapacitadas se procederá a formalizar durante el año 2008 y sucesivos en los casos en los que no se haya realizado el abono de la ayuda prevista.

Segunda: De cara a unificar los conceptos salariales y las categorías profesionales en los tres territorios en los que Mutualia ejerce mayoritariamente su actividad se acuerda:

1.- Para todo el personal en situación de alta a la entrada en vigor de este Pacto, en los códigos de cuenta de cotización de la provincia de **Álava** (excepto Llodio):

- Se establece expresamente la condición de absorbible y compensable del complemento de empresa de Álava y del CAI a los únicos efectos de aplicación de las mejoras que a continuación se detallan.
- El personal administrativo encuadrado en el Grupo 3 Nivel 8 que tenga la condición de fijo pasará a encuadrarse en el Grupo 2 Nivel 6. Este cambio de categoría no supondrá incremento salarial en tanto en cuanto pueda detraerse la cantidad necesaria del complemento de empresa o subsidiariamente del CAI.
- A todo el personal de Mutualia que preste servicios en Álava se le aplicará un complemento denominado Garantizado a tenor del tiempo de antigüedad en la empresa y de lo establecido en el Art.16º de estos Pactos. Este complemento no supondrá incremento salarial en tanto en cuanto pueda detraerse la cantidad necesaria para dotarlo del complemento de empresa, o subsidiariamente del CAI.
- A todo el personal de Mutualia que presta servicios en Álava se le proporcionará una paga más, pasando a tener 6 pagas extraordinarias atendiendo a lo establecido en este Pacto. Esta nueva paga extraordinaria supondrá, en la mayoría de los casos, una redistribución de la forma de pago del salario sin que ello suponga incremento salarial. No obstante, en aquellos casos en los que la cuantía de la 6ª paga extra no pueda detraerse, total o parcialmente, del complemento de empresa o subsidiariamente del CAI, se procederá a dotar económicamente la diferencia necesaria hasta la cuantía de la mencionada paga.
- En el supuesto de que tras las operaciones realizadas anteriormente existiese excedente, el mismo quedará integrado en el Complemento o en el Ad personam, de tal manera que mantenga las mismas condiciones de garantía que tenía en su origen.

- Se mantendrá, a título individual, al personal de plantilla de Mutualia Álava, tanto fijo, como eventual, aquellos de los siguientes derechos que ostenten a fecha 4-12-2008 y hasta finalización de su contrato:
 - Premio a la permanencia en la empresa:

El personal de plantilla, tendrá derecho a percibir cuando cumpla cada condición de permanencia en la Entidad que se relaciona a continuación, el premio correspondiente por este concepto de acuerdo con la siguiente escala:

 - Al cumplir 15 años de permanencia..... 500 €
 - Al cumplir 25 años de permanencia1.000 €
 - Al cumplir 40 años de permanencia2.000 €
 - Al cumplir 50 años de permanencia3.000 €
 - Se percibirá la cantidad correspondiente el año en el que se cumplan los años de permanencia, considerando a todos los efectos en activo al personal que se encuentre en contrato de relevo.
 - Estas personas al cumplir 25 años tendrán derecho a un día más de vacaciones. En el supuesto de que la jornada establecida en estos Pactos se redujera en un día, el derecho aquí establecido será absorbido con la mencionada reducción.
 - Se realizará un estudio de la posible repercusión del paso del salario de 17 a 18 pagas en la mensualidad que sirve de calculo para la “Compensación económica por la jubilación a los sesenta y cinco años” de las personas, con objeto de introducir elementos correctores para conseguir que se perciba una cuantía equivalente.

2.- Para todo el personal en situación de alta, a la entrada en vigor de este Pacto, en los códigos de cuenta de cotización de la provincia de **Gipuzkoa**:

- El personal administrativo encuadrado en el Grupo 3 Nivel 7 que tenga la condición de fijo pasará a encuadrarse en el Grupo 2 Nivel 6. Este cambio de categoría no supondrá incremento salarial en tanto en cuanto pueda detrarse la cantidad necesaria para realizar el mencionado cambio de otros conceptos (Complemento de Empresa Voluntario, plus de Actividad y CAI).
- A todo el personal de Mutualia que presta servicios en Gipuzkoa se le proporcionará una paga extraordinaria más, pasando a tener 6 pagas extraordinarias atendiendo a lo establecido en el Art.16º de este Pacto. Esta nueva paga extraordinaria supondrá, en la mayoría de los casos, una redistribución en la forma de pago del salario bruto anual sin que ello suponga incremento salarial. No obstante, en aquellos casos en los que la cuantía de la 6ª paga extra no pueda detrarse, total o parcialmente, de otros conceptos (Plus de actividad, Complemento de Empresa Voluntario y CAI) se procederá a dotar económicamente la diferencia necesaria hasta la cuantía de la mencionada paga.
- En el supuesto de que tras las operaciones realizadas anteriormente existiese excedente, el mismo quedará integrado en el Complemento o en el Ad personam, de tal manera que mantenga las mismas condiciones de garantía que tenía en su origen.

- Se mantendrá, a título individual, al personal de plantilla de Mutualia Gipuzkoa, tanto fijo, como eventual, aquellos de los siguientes derechos que ostenten a fecha 4-12-2008 y hasta finalización de su contrato:
 - A quienes tengan contrato indefinido de Mutualia Gipuzkoa se les retendrá en la Paga Extra de abril el 2,15% de su salario bruto del año 2008. Dicho importe engrosará un Plan de Previsión propio de la persona. Mutualia aportará a su vez una cantidad equivalente con igual destino. Lo indicado en este apartado no será de aplicación a quienes ingresaron en Gipuzkoa antes del 9 de junio de 1986, salvo que expresamente así lo pacten entre la empresa y la persona interesada.

El incremento de los porcentajes de las aportaciones que realice la persona y la empresa irán en consonancia con el Convenio del Metal.

Se realizará un estudio de la posible repercusión del paso del salario de 17 a 18 pagas en la mensualidad que sirve de calculo para la "Compensación económica por la jubilación a los sesenta y cinco años" de las y los trabajadores del Anexo II, con objeto de introducir elementos correctores para conseguir que se perciba una cuantía equivalente.

Sin perjuicio de lo anterior, a todos aquellas personas de la Dirección Territorial de Gipuzkoa que hubiesen asumido a título personal la Compensación por jubilación a los 65 años articulado por medio del Plan de Previsión Social adherido a Pakea Previsión EPSV, no les será de aplicación lo previsto en los artículos 24 y 25 del presente Pacto.

Los trámites para la inclusión del personal fijo de este territorio en el seguro médico (art. 22 de estos Pactos) se realizarán en el primer trimestre del año 2009.

3.- Para todo el personal en situación de alta, a la entrada en vigor de este Pacto, en los códigos de cuenta de cotización de la provincia de **Bizkaia** y los CP de Llodio y de Madrid (las personas afectadas por los Pactos de este territorio):

- A todo el personal de Mutualia que preste servicios en Bizkaia se le aplicará un complemento denominado Garantizado a tenor del tiempo de antigüedad en la empresa y de lo establecido en el art.16º de estos Pactos. Este complemento no supondrá incremento salarial en tanto en cuanto pueda detraerse la cantidad necesaria para dotarlo de la Actividad.
- Se mantendrá, a título individual, al personal de plantilla de Mutualia Bizkaia, tanto fijo como eventual, aquellos de los siguientes derechos que ostenten a fecha 4-12-2008 y hasta finalización de su contrato:

ABONO ESPECIAL. Se establece para el año 2009 un abono que corresponderá a la actualización del IPC de la cantidad abonada en el año 2008. Esta cuantía estará sujeta a las retenciones que por el IRPF correspondan en cada caso y se hará efectiva en el mes de junio. Este concepto se actualizará anualmente según incremento del Convenio Colectivo. Este abono es consecuencia de la liquidación de una serie de conceptos dispersos que existían, tales como: Bolsa de Navidad, Bolsa de vacaciones, Día del Seguro, Ayuda a Desayunos, etc. Este concepto se actualizará según incremento de Convenio Colectivo.

PREMIOS POR ANTIGÜEDAD O PERMANENCIA. El personal fijo de plantilla, tendrá derecho a percibir cuando cumpla cada condición de permanencia en la Entidad que se relaciona a continuación, el premio correspondiente por este concepto de acuerdo con la siguiente escala:

- Al cumplir 15 años de permanencia...1 mensualidad
- Al cumplir 20 años de permanencia...2 mensualidades
- Al cumplir 25 años de permanencia...3 mensualidades
- Al cumplir 30 años de permanencia...4 mensualidades
- Al cumplir 35 años de permanencia...6 mensualidades

IGUALATORIO MEDICO. El personal fijo de plantilla tendrá derecho a que la entidad le abone las cuotas de un Seguro Médico en su situación de personal activo y pasivo por jubilación e incapacidad permanente. El mismo derecho tendrán los y las viudas y descendientes menores de 25 años de los mencionados trabajadores/as.

En la cartilla del igualatorio se podrán incluir a los miembros de la unidad familiar que convivan y justifiquen la convivencia con el o la empleada.

También tendrán este derecho los y las ascendientes que convivan con la unidad familiar y que no perciban por cada uno, retribución o prestación de Seguridad Social superior al salario mínimo interprofesional.

FAP. Las personas que a la firma de este Pacto perciban el concepto FAP, consecuencia de la liquidación del Fondo Autoseguro de Pensiones de MVI, mantendrán el derecho con las mismas garantías y condiciones que actualmente ostentan.

SEMANA GRACIABLE. Permanecerá en vigor a los solos efectos del calculo de jornada anual, la denominada semana adicional de vacaciones, la cual se disfrutará de lunes a domingo a elegir entre las siguientes, que podrá ser disfrutada únicamente por el personal fijo y eventual de al menos un año de antigüedad:

- Semana Santa
- Semana de Pascua de Resurrección
- Semana a la que corresponde el día 24 de Diciembre (Nochebuena)
- Semana a la que corresponde el día 31 de Diciembre (Nochevieja)

La elección de la semana correspondiente, se efectuará de común acuerdo entre el personal y la persona responsable de cada Departamento, manteniéndose la cobertura necesaria del Servicio.

Entre estas semanas cualquier solicitud de modificación en su disfrute, deberá exponerse con sus causas a cada Responsable de Departamento, para su estudio y aprobación si procede. Esta decisión será comunicada al Departamento de RRHH para su registro.

Por razones suficientemente justificadas y relevantes, de entenderlo así la Entidad, se podrá disfrutar la semana adicional en otras fechas. El Comité de Empresa será informado de las personas a las que se les apruebe el cambio.

A la firma de estos pactos se respetarán las jornadas diarias que se vinieren realizando.

Para establecer la jornada anual se descontarán cinco días laborables de la jornada en computo anual establecida en Convenio Colectivo.

Tercera: Las partes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria negociadora con objeto de unificar horarios, guardias, festivos, así como otras materias que consideren las partes. Esta Comisión estará integrada por los y las representantes legales distribuidos proporcionalmente a su representación en la Empresa y de otra por vocales designados-as por la Dirección de la misma.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la entrada en vigor de estos Pactos de Empresa quedan plenamente derogados los anteriores, sin perjuicio del mejor derecho que “ad personam” conserven las personas contratadas antes de la firma de estos Pactos.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera: Las obligaciones de carácter económico estarán supeditadas a la efectiva concesión de crédito presupuestario, solicitado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los términos del artículo 43º del vigente Convenio Colectivo.

Segunda: Estos Pactos están vinculados a la totalidad en los términos del artículo 5º del vigente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicciones laborales, no aprobaran o dejara sin efecto alguna de las cláusulas de este acuerdo, deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Tercera: Absorción Compensación en los términos del artículo 4º del Convenio Colectivo General.

Cuarta: En lo no regulado en los presentes ACUERDOS será de aplicación el vigente Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y en su defecto el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.