

El objetivo de calidad analiza y valora tanto conceptos de carácter individual como global en relación con:

- el grado de implicación personal en los Planes de Mejora y Competitividad,
- el grado de implantación del sistema de calidad en cada centro,
- el cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente y clientes,
- la disminución en el coste de las inutilidades al detectarse estas en la operación que las genera,
- el ahorro en los tiempos de reproceso,
- la mejora en la transmisión de información de problemas,
- etc.,

2.1.2 Fijación de parámetros.—Los parámetros variables que sirvan de base para establecer los objetivos del criterio 2 se fijarán por la Comisión de Seguimiento a partir de los siguientes parámetros que se enumeran a título indicativo:

- Ahorro de tiempo.
- Incidencias técnicas.
- Incidencias personales.
- Cumplimiento de plazos.
- Absentismo.
- Inutilidades de material.
- Autocontrol.
- Pertenencia a grupo de mejora o competitividad.

La Comisión establecerá el bloque variable a partir como mínimo de cuatro parámetros, ninguno de los cuales podrá superar el 50% del importe de la parte variable.

2.2 Prima de personal no directo.—A efectos de prima se considera personal no directo aquel que no haya sido definido como personal directo, en la forma establecida en el apartado 2.1.

El personal No Directo, en función de las horas realmente trabajadas, percibirá el bloque fijo garantizado en el Criterio 1 más el 88 por 100 de la Prima Media Variable (PMV) obtenida por el personal directo.

El valor hora de la prima media variable se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$PMV = IPV/HD.$$

Donde:

IPV: Importe total de prima obtenida en el periodo liquidado por el personal directo en aplicación del criterio 2.

HD: número de horas directas trabajadas para la obtención del IPV.

El personal de las Oficinas Centrales y Paracuellos percibirán la prima en función de los cálculos anteriores referidos a la sumatoria de IPV y HD de todos los centros. No obstante a lo anterior, en el Centro de Paracuellos se podrá estudiar la viabilidad de que se aplique al personal que tiene la consideración de directo lo establecido en el punto 2.1. De ser viable lo anteriormente expuesto, el personal no directo percibirá la prima según lo establecido en el punto 2.2.

3. Horas de subactividad.—Se encuadran en este apartado los siguientes conceptos:

La falta de actividad en procesos productivos, permaneciendo el trabajador desocupado.

La falta de actividad en procesos productivos realizando el trabajador tareas auxiliares u otras actividades que se le pueden asignar con el fin de tener un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.

Las horas imputadas a incidencias personales.

Los criterios de valoración a efectos de prima en la situación de horas de subactividad serán:

Por falta de actividad productiva, ajena al trabajador, y si no realiza actividades alternativas, se garantiza el cobro de la prima fija indicada en el Criterio 1.

Si el trabajador en periodos de falta de actividad productiva pasa a realizar labores de no directo, cobrará la prima como un no directo.

Para el abono de prima en este supuesto y en los dos siguientes, HD nunca será inferior al 60 por 100 de las horas totales disponibles directas del periodo liquidado. Entendiendo como horas directas disponibles las correspondientes a la suma de horas de todo el personal directo definido en el apartado 2.1. Cuando la ocupación sea superior al 60 por 100 se aplicará la fórmula del apartado 2.2. En ningún caso el valor hora de la prima media variable será inferior al obtenido con un 40 por 100 de ocupación de las horas directas disponibles según la definición establecida en el párrafo anterior. Lo expuesto en este párrafo, igualmente se aplicará al personal no directo del punto 2.2.

Si el trabajador en periodos de falta de actividad productiva estuviese dentro de un Plan de Formación, cobraría la prima como un no directo durante las horas efectivas dedicadas al Plan.

Si el trabajador en periodos de falta de actividad productiva participase en Grupos dentro del Plan de Mejora/Competitividad u otros, cobraría la prima como un no directo durante las horas efectivas dedicadas a esta actividad.

Horas imputadas como incidencias personales, se estará a lo dispuesto en el convenio en relación con permisos y ausencias del puesto de trabajo.

4. Comisión de seguimiento.—En cada Fábrica se constituirá una Comisión de Seguimiento (CS) con carácter ejecutivo y con las competencias siguientes:

Desarrollar e implantar el sistema.

Resolver los litigios que alrededor de la aplicación puedan aparecer.

Consolidar o modificar parámetros no olvidando que este sistema de incentivos es un sistema vivo y que debe estar en continua evolución.

La Comisión de Seguimiento velará por buscar alternativas de trabajo.

Estará constituida por tres representantes de la parte social y tres representantes de la Dirección de cada Fábrica. En caso de conflicto de valoraciones de referencia, siempre será el tiempo tipo o sistema de valoración y/o el incurrido histórico para los programas existentes en el momento de la conversión. En el caso de que los parámetros anteriormente expuestos no existieran o existiendo hayan sufrido modificaciones, y la Comisión de Seguimiento no logre un acuerdo de consenso, se recurrirá al Director del Centro, quien oyendo a la Comisión resolverá las diferencias.

## 508

*RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274 (Código de Convenio n.º 9013352), que fue suscrito con fecha 5 de noviembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de diciembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO IBERMUTUAMUR 2004-2007

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, sin más excepciones que aquellas personas que, por razón de sus actividades, están excluidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido (TRET), Aprobado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y/o por el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutua de Accidentes de Trabajo.

### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 274, así como en los que en el futuro se establezcan dentro del territorio español.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Salvo denuncia expresa y válida del Convenio, éste, al término del ámbito temporal señalado, se prorrogará automáticamente por anualidades sucesivas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada con las formalidades que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se alcance el nuevo Acuerdo, subsistirá en contenido normativo del mismo en los términos que se desprenden de su propia regulación, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del TRET.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laborales, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas, deberá ser revisada y reconsiderada en su integridad, si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

### Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Mutua, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejora, valoradas también en su conjunto o cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. De igual modo, las condiciones resultantes de la aplicación de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por otras que, por disposición legal o Convenio Colectivo, estén establecidas o puedan establecerse en un futuro y que, en su conjunto y cómputo anual, superen aquéllas.

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

### Artículo 6. *Coordinación normativa y fuentes de la relación laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen la regulación de las relaciones laborales por el TRET y Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las modificaciones y mejoras que se establecen a continuación.

### Artículo 7. *Comisión Mixta-Paritaria.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria-Mixta, cuyas funciones alcanzarán a la vigilancia, seguimiento e interpretación del presente Convenio. Dicha comisión estará compuesta por seis vocales, de los cuales tres representarán a la empresa y los otros tres, que ostentarán la condición de delegado de personal, en representación de los empleados, que serán elegidos por las Secciones Sindicales en función de la representatividad de las mismas.

Los asuntos planteados ante la Comisión Mixta-Paritaria, serán resueltos por acuerdo de la misma, para el que se exigirá el voto favorable de cada una de las representaciones. Para la resolución de los asuntos que se le planteen a la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos. Planteada la consulta o discrepancia,

la Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días a contar desde la fecha en que se 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.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 8. *Jornada de trabajo y su distribución.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada máxima en cómputo anual de mil quinientas ochenta y ocho horas de trabajo efectivo.

Las jornadas de trabajo serán: de jornada continuada, partida y a turnos que se vienen realizando en la actualidad, con los descansos reglamentarios cuando proceda. Las especificidades individuales en materia de distribuciones horarias, estarán incluidas en alguno de los tres tipos de jornadas descritos.

2. La distribución horaria de jornada continuada se regulará, con carácter general, de acuerdo con los siguientes criterios: horario de mañana (de 08:00 a 15:15) y horario de tarde (de 13:45 a 21:00).

3. Para la distribución horaria de la jornada partida con carácter general, se tomarán como referencia para la entrada y salida las 08:00 y las 17:00 horas, respectivamente. Todo ello sin perjuicio de flexibilizar la hora de salida en función de la duración del descanso para la comida que no podrá ser inferior a una hora. Los viernes, la jornada será de 08:00 a 15:15, excepto para el personal sometido a régimen de turnos, de jornada de mañana y tarde, en centros asistenciales y hospitalarios, siempre y cuando quede debidamente garantizada la cobertura de todos los servicios necesarios para el correcto funcionamiento de los mismos y sin menoscabo de la jornada establecida en cómputo anual.

En los supuestos de jornada partida, lo referido a la compensación por comida se atenderá a lo regulado en el artículo 45.9.A.c) del Convenio General de Seguros, en consonancia con el artículo 38 del citado texto.

4. Jornada a turnos: se considerará como tal los tiempos de trabajo desarrollados en horario de mañana, tarde o noche, aplicable en exclusividad a Centros Hospitalarios o Unidades de Atención Médica de Urgencias en régimen de 24 horas durante todos los días del año.

5. Para la debida distribución de las jornadas de trabajo de cada centro, los calendarios laborales se elaborarán y publicarán cada uno de los años. Constará la jornada en cómputo anual y las distribuciones horarias que se realicen en el mismo. Los horarios establecidos en cada uno de ellos se respetarán, asimismo en sus propios términos. Las modificaciones de los mismos, si se diesen causas que así lo justificasen, se llevarán a cabo mediante negociación con los representantes legales del Centro/Centros afectados o, en su defecto, en el seno de la Comisión Mixta.

De los calendarios laborales y de las modificaciones previstas, si hubiera lugar, se trasladará copia a la Comisión Mixta-Paritaria.

6. El personal que, excepcionalmente, y por razones técnicas y organizativas, esté obligado a trabajar durante los días previstos, bien como fiesta laboral en el calendario oficial y los días 24 y 31 de diciembre, 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. El Contenido de este párrafo no afectará al personal que, contractualmente, esté obligado a prestar sus servicios en régimen de turnos cualquiera que sea el carácter de las fechas en que le corresponda desarrollar aquéllos.

7. En el período del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, se reducirá la jornada diaria laboral en quince minutos para aquellos empleados que realicen la jornada máxima anual establecida.

La reducción de la jornada prevista se aplicará de acuerdo con los criterios siguientes:

Empleados con jornada continuada: se reducirá el horario de lunes a viernes en quince minutos diarios.

Empleados con jornada partida: reducción de quince minutos diarios o, alternativamente, acumulación diaria de quince minutos. En este supuesto, un día a la semana no se realizará la jornada de tarde, de tal modo que el servicio de cada una de las unidades quede garantizado.

El personal sanitario que por razones de servicio no puedan acogerse a lo regulado en los supuestos anteriores, excepcionalmente, podrán acumular dicha reducción y disfrutar del tiempo libre equivalente.

8. Los trabajadores/trabajadoras con más de 60 años, podrán optar voluntariamente y de acuerdo con la empresa a una reducción de jornada

de hasta un máximo del 15% de su jornada, con la reducción salarial proporcional a la reducción de la jornada. En todo caso se acomodará de tal forma que no minore sustancialmente la base reguladora a los únicos efectos del cálculo de la futura pensión.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

a) El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables, que podrá ser fraccionado en dos períodos a petición del interesado, siempre y cuando al menos quince días sean disfrutados de forma ininterrumpida dentro del período estival, entendiéndose por tal el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

b) 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 Mutua resulten en todo momento garantizadas. Dicho calendario se establecerá y publicará dentro del primer cuatrimestre de cada año.

c) El personal que ingrese con posterioridad al 1 de enero tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses previstos de trabajo dentro del año natural, computándose como mes completo la fracción del mismo.

d) Si durante el disfrute del período vacacional, el trabajador/trabajadora es hospitalizado o padece enfermedad grave, dicho período se interrumpirá durante el tiempo que dure la hospitalización o sea dado de alta.

#### Artículo 10. *Festividad del Seguro.*

Previo acuerdo con la Dirección de la empresa, su disfrute se podrá trasladar a fecha distinta a la establecida (14 de mayo), siempre y cuando el servicio esté debidamente garantizado. La petición de disfrute en día diferente se realizará, al menos, con una semana de antelación.

#### Artículo 11. *Días de libre disposición.*

Todos los trabajadores/trabajadoras de la entidad tendrán derecho cada año, para atender asuntos propios, a cinco días de libre disposición que podrán disfrutar, previa solicitud, con una antelación mínima de cinco días laborales. Cuando la solicitud de estos días venga determinada por una urgencia, no prevista en los casos de permisos reglamentarios, no será necesario solicitar el permiso con la referida antelación de cinco días. No obstante, el trabajador/trabajadora procurará, que la comunicación se realice con la máxima antelación posible. En todo caso, asimismo, se garantizará la cobertura de los servicios.

Los días de libre disposición no podrán ser acumulados a los períodos vacacionales, si bien podrán ser disfrutados todos ellos de una sola vez o en períodos fraccionados.

### CAPÍTULO III

#### Permisos y excedencias

#### Artículo 12. *Permisos.*

1. El trabajador/trabajadora tendrá derecho a los permisos retribuidos regulados en el Convenio General del Seguro, previo aviso y justificación, con los límites y las circunstancias, en su caso, fijados a continuación:

a) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, dos días laborales consecutivos.

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

c) 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.

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

e) 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.

2. Sin derecho a retribución, el trabajador/trabajadora podrá solicitar permiso en los términos y circunstancias siguientes:

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

b) 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.

c) 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.

#### Artículo 13. *Excedencias.*

En materia de excedencias se estará a lo establecido en el Convenio General de Seguros, si bien en el supuesto de maternidad podrá solicitarse una de carácter especial hasta de tres años. El reingreso será inmediato, siempre que la persona interesada así lo solicite por escrito con una antelación de, al menos, dos meses.

Para ejercitar este derecho, será preceptivo solicitarla antes de finalizar el período de descanso de 18 semanas.

### CAPÍTULO IV

#### Vacantes, puestos de nueva creación y sustituciones

#### Artículo 14. *Vacantes, Puestos de nueva creación y sustituciones.*

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

2. Los empleados con interés en el traslado a provincia, centro de trabajo o departamento distinto al de su actual destino, notificarán tal pretensión a la Dirección de Recursos Humanos de las Direcciones Territoriales de la empresa o, en su defecto, de Servicios Centrales.

3. Las plazas vacantes o de nueva creación que no resulten cubiertas mediante el procedimiento de traslado anteriormente previsto, podrán ser objeto de cobertura mediante la promoción interna del personal de la plantilla de cada Centro, dentro del mismo grupo y nivel profesional, si así lo hubieran solicitado.

4. Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, la cobertura de las vacantes y puestos de trabajo de nueva creación, pertenecientes al grupo I de los contemplados en el sistema de clasificación profesional, será facultad discrecional de la Dirección General, cuando se trate de puestos de especial responsabilidad, procurando siempre que ello sea posible, que la elección se realice con personal de la propia Entidad, en la medida que el mismo reúna las condiciones adecuadas a tal puesto de trabajo.

5. Cuando se trate de sustituciones de puestos de trabajo por período superior a seis meses, se atenderán las mismas, preferentemente, mediante personal vinculado a la entidad por relación laboral, cualquiera que sea la modalidad de ésta.

6. La entidad se compromete a hacer efectivas las previsiones contempladas en el vigente ordenamiento jurídico en orden a la integración en la vida laboral de las personas discapacitadas.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones

#### Artículo 15. *Conceptos retributivos y composición de las retribuciones.*

1. Conceptos retributivos:

a) Para cada grupo y nivel se establece un sueldo bruto en cómputo anual, cuya tabla para el ejercicio 2004 figura en el anexo I.

b) Los importes salariales de cada nivel comprenden el sueldo base y complemento por experiencia fijados en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal vigente en cada momento, así como el complemento salarial denominado Plus Convenio. Lo regulado en el apartado de Compensación y absorción de mejoras del presente Convenio es expresamente aplicable al contenido de este párrafo.

c) El Complemento de Adaptación Individualizado se mantiene como otro concepto retributivo, configurado con el alcance, naturaleza y efectos que se desprende de su definición en el Convenio General de Seguros Reaseguros y Mutuas.

d) El Puesto Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, atendiendo a las dificultades técnicas, de dedicación y responsabilidad que el puesto requiere y vinculado expresamente a ese puesto.

e) El Plus de Inspección está destinado a retribuir al personal que realiza tareas técnico-administrativas de atención al colectivo asegurado dentro del ámbito territorial al que está adscrito, habitualmente fuera de los Centros de trabajo de la Entidad y sin sujeción a los horarios prefijados.

Lo regulado en el apartado de Compensación y absorción de mejoras en el presente texto es, asimismo, aplicable al contenido de los apartados d) y e) que preceden.

2. Composición de las retribuciones: toda retribución salarial vendrá determinada por la suma de una retribución fija y una retribución variable:

a) **Retribución fija:** Viene determinada por los conceptos de Salario Base, Complemento de Experiencia, C.A.I., Plus de Convenio, Plus de Inspección y Puesto Específico.

b) **Retribución variable:** Para el colectivo no incluido en los sistemas existentes, con retribución anual bruta inferior a 39.000 euros, se establece un sistema de retribución variable general, cuyo criterio de devengo será, única y exclusivamente, el cumplimiento del modelo económico fijado por la Mutua para cada ejercicio cerrado y cuyas cuantías para los años de vigencia del presente Convenio se detallan a continuación. En todos los casos, el abono de las retribuciones variables de cada año se hará efectivo en el primer semestre del año inmediatamente posterior.

c) **Sistema de retribución variable general,** para personal no sujeto a los modelos existentes y con retribución anual bruta inferior a 39.000 euros:

2004: Su importe será el equivalente al 1,5% de su retribución fija anual acreditada a cierre de 2004.

2005: Su importe será el equivalente al 1,0% de su retribución fija anual acreditada a cierre de 2005.

2006: Su importe será el equivalente al 1,0% de su retribución fija anual acreditada a cierre de 2006.

2007: Su importe será el equivalente al 1,0% de su retribución fija anual acreditada a cierre de 2007.

#### Artículo 16. *Revisión salarial.*

En consonancia con el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación colectiva, a principios de cada año se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre las retribuciones fijas acreditadas individualmente el año inmediatamente anterior, con Cláusula de revisión salarial conforme al IPC real de cierre de ese año.

Una vez conocidos los datos reales de cada año, se liquidarán o compensarán las diferencias por exceso respecto del incremento aplicado inicialmente, que serán abonadas de una sola vez, dentro del primer trimestre del año.

#### Artículo 17. *Sistema de abono de las retribuciones.*

Los empleados que excepcionalmente vienen percibiendo su retribución anual en las 17 pagas correspondientes al sistema previsto en el Convenio General de Seguros, podrán optar por percibir las en doce mensualidades o catorce pagas, prorrateándose las correspondientes pagas entre las resultantes de la modalidad elegida.

### CAPÍTULO VI

#### Prestaciones sociales y de previsión

#### Artículo 18. *Préstamos.*

1. El personal de plantilla que cuente con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la Entidad préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios debidamente justificados y por los conceptos e importes recogidos en el artículo 18.7.

2. Se dotará un fondo anual de 601.012 € destinado a atender la concesión de préstamos según la tabla que figura a continuación. La cuantía de este fondo anual de 601.012 € para 2004, se incrementará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

3. 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.

4. Para cuidar el riguroso cumplimiento e interpretación de las normas que regulan esta materia, se mantiene la comisión integrada por tres miembros en representación de la Dirección y tres del personal.

5. Otros supuestos de casos graves no previstos, serán valorados por la Comisión, que elaborará propuesta no vinculante a la Dirección de la Entidad.

6. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado, salvo casos especiales que, al igual que en el número anterior será valorado por la Comisión, y cuyo informe no vinculante será trasladado a la Dirección General para su resolución.

7. El período máximo de amortización del préstamo vendrá determinado por el nivel de retribución del empleado, destino del mismo y/o duración del contrato en los supuestos de temporalidad. A voluntad y petición del empleado, se podrá reducir el período de amortización establecido en la tabla.

Concepto	Fondo de préstamos 601.012 €	Período de amortización por tramos de retribución		
		Importe máximo - Euros	Hasta 15.025,03 € - Meses	De 15.025,31 a 22.838,46 € - Meses
Enfermedad grave . . . . .	6.010,12	36	28	24
Adquisición 1.ª vivienda	24.040,48	60	54	48
Arreglo vivienda . . . . .	6.010,12	36	28	24
Vehículo trabajo . . . . .	15.025,30	42	36	30
Vehículo propio . . . . .	6.010,12	24	18	15
Otros . . . . .	3.005,06	15	12	10

#### Artículo 19. *Anticipos.*

Con carácter general, se regularán conforme a lo estipulado por el Convenio General de Seguros, Reaseguros y Mutuas vigente en cada momento, salvo las excepciones siguientes.

El personal podrá solicitar anticipo sobre los devengos acumulados en el momento de la petición, amortizándose con la mensualidad o paga extraordinaria a la que se refiera el anticipo.

En casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar el anticipo de una mensualidad del salario de tabla Ibermutuamur, según su categoría y nivel. Su amortización se realizará con la paga extraordinaria inmediata a la fecha de concesión del anticipo o en las tres mensualidades siguientes en el caso de percibir su retribución en doce mensualidades.

#### Artículo 20. *Seguros.*

1. Seguro de vida: La entidad, asume a su cargo el mantenimiento de una póliza de Seguro de Vida con la modalidad de renovación anual con un capital base asegurado conforme a los siguientes garantías cubiertas y capitales:

Incapacidad Permanente Total: el capital que determine en cada momento el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas.

Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento por enfermedad: 48.080,97 euros.

Fallecimiento por Accidente (excluido circulación): 96.161,94 euros.

Fallecimiento por Accidente de Circulación: 144.242,91 euros.

El Seguro de vida mencionado, afectará a todo el personal de Ibermutuamur, por Invalidez o Fallecimiento ocasionados por bajas médicas o accidentes ocurridos con posterioridad a la incorporación del trabajador/trabajadora a la Entidad.

2. Seguro de Responsabilidad Civil: La Mutua cuidará porque se mantenga la adecuación de las cantidades garantizadas y establecidas por las aseguradoras, en cuanto al pago de indemnizaciones por daños materiales y perjuicios derivados de la actuación profesional del personal empleado.

#### Artículo 21. *Premio a la permanencia.*

Todo trabajador, percibirá la cantidad de 1.502,53 € por una sola vez y que se hará efectiva en el mes en que el trabajador/trabajadora cumpla los 25 años de antigüedad en la empresa. La cuantía señalada para 2004, se actualizará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Opcionalmente y a voluntad del trabajador, esta cuantía podrá ser sustituida por la entrega de un obsequio equivalente a este importe.

**Artículo 22. Gratificaciones por matrimonio.**

Por matrimonio y parejas de hecho, el empleado con una antigüedad mínima de un año en la empresa, percibirá una gratificación por un importe equivalente al devengo de una mensualidad y media del salario establecido a nivel individual.

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.

**Artículo 23. Ayuda de estudios para empleados y descendientes y Ayudas por discapacitados ascendientes o descendientes.****1. Ayudas de Estudios para empleados:**

Previa justificación documental, se abonarán los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas aprobadas cuando el empleado, con una antigüedad en la empresa superior a un año, realice estudios de grado medio o superior en centros oficiales, públicos o privados, reconocidos por el MEC.

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.

**2. Ayudas de guarderías y estudios para descendientes de empleados:**

Se establece una ayuda para guardería de hijos de empleados, con edad no superior a 3 años, de 330 euros por hijo y año.

Para estudios de hijos de empleados, con edad no superior a 23 años, se establece una ayuda, de 500 euros por hijo y año.

Las cuantías señaladas para 2004, se actualizarán para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

Para tener derecho a estas ayudas, cada uno de los años de vigencia del Convenio la retribución bruta fija anual del empleado deberá ser igual o inferior a 30.000 euros y contar con una antigüedad mínima de un año en la Entidad.

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.

**3. Ayudas por discapacitados ascendientes o descendientes:**

El trabajador/trabajadora que acredite la convivencia con un ascendiente o descendiente y que dependa económicamente de él, tendrá derecho a una ayuda máxima anual de 750 euros por cada ascendiente y/o descendiente con una discapacidad declarada oficialmente como mayor o igual al 33%.

La cuantía señalada para 2004, se actualizará para los años sucesivos de vigencia del presente Convenio, conforme al IPC de cierre del ejercicio anterior.

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

En el caso de descendientes discapacitados 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.

**Artículo 24. Situaciones de Invalidez.**

El personal de Ibermutuamur que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad común, le sea reconocida una invalidez en grado de incapacidad permanente total, podrá a su elección, optar por la continuidad en la entidad en un puesto de trabajo de acuerdo a sus facultades hasta alcanzar la edad legal mínima de la jubilación.

En tales situaciones se aplicará el salario fijado para el puesto de trabajo de nueva ocupación.

**Artículo 25. Protocolo de Asistencia Sanitaria.**

Se elaborará un protocolo de asistencia sanitaria para empleados que deberá estar finalizado y puesto en práctica el 1 de enero de 2005.

Dicho Protocolo de Asistencia Sanitaria, tendrá como objetivo el facilitar la asistencia sanitaria a los trabajadores/trabajadoras de la Entidad, mediante la puesta a disposición por parte de Ibermutuamur, de todos los medios propios precisos para prestar una asistencia sanitaria complementaria de la de los Servicios Públicos y que la Dirección Médica correspondiente considere necesaria.

Se considerarán beneficiarios a todos los efectos del presente Protocolo, sin limitación alguna, todos los trabajadores/as de Ibermutuamur que presten sus servicios en cualquiera de los centros que nuestra Entidad tiene distribuidos por el territorio nacional.

Los derechos de cobertura para los trabajadores, comenzarán en la fecha en que estos hayan quedado vinculados laboralmente a la Entidad, sin que existan plazos de carencia. Estos derechos se extinguirán, en cualquier caso, en la fecha en que los trabajadores/trabajadoras causen baja en la Entidad.

**CAPÍTULO VII****Otras condiciones****Artículo 26. Gastos de viaje y locomoción.**

1. Para atender los gastos de manutención, documentalmente justificados, se fija una cuantía máxima según tabla que figura a continuación, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio distinguiendo:

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.

Media dieta: cuando sea tan sólo una de ellas las que necesariamente deba realizar (o almuerzo o cena).

Dietsas	2004	2005	2006	2007
Dieta completa . . . . .	32,54	33,19	33,86	34,54
Media dieta . . . . .	19,64	20,04	20,44	20,85

2. El alojamiento será facilitado por y a cargo de la empresa a todo el personal que esté obligado a viajar por razones de servicio.

3. El desplazamiento con vehículo propio efectuado en comisión de servicio se abonará a razón de una cuantía por kilómetro según tabla que figura a continuación para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Su regulación fiscal se acomodará, asimismo, a lo establecido por la normativa vigente. Alternativamente, podrá optarse por el importe excluido de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda.

	2004	2005	2006	2007
Kilometraje . . . . .	0,25	0,25	0,26	0,26

**Artículo 27. Seguridad y salud en el trabajo.**

La Dirección de la Entidad, promoverá la aplicación y desarrollo de una política eficaz en materia de seguridad y salud laboral a través de los Comités y/o Delegados de Prevención responsables en cada uno de los Centros, en el firme compromiso de garantizar a todos y cada uno de sus trabajadores, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, en concordancia con la normativa vigente, estableciendo las responsabilidades en todos y cada uno de los niveles jerárquicos integrantes de la estructura organizativa de la Entidad.

**Artículo 28. Comité Estatal de Seguridad y Salud.**

Al objeto de coordinar las actuaciones en política de prevención de riesgos laborales y la actividad de los distintos órganos de representación en dicha materia, se constituirá un Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Dicho Comité será un órgano colegiado y paritario (cuyo número de integrantes se determinará en su día) que estará formado por Delegados de Prevención de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud existentes y por un número igual de representantes designados por la Entidad, entre los que obligatoriamente figurarán los componentes del Servicio de Prevención Propio.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud, se reunirá de forma ordinaria con carácter trimestral, pudiendo excepcionalmente y con carácter extraordinario, convocarse cuando en función de la necesidad o urgencia alguna de las partes lo demandase.

Una vez constituido el Comité se procederá a la elaboración de un reglamento que regule su funcionamiento.

Podrán participar en las mismas, con voz pero sin voto, los expertos técnicos que ambas partes consideren y estimen oportunos.

**Artículo 29. Política de formación profesional.**

Con la finalidad de promover el desarrollo personal y profesional de los empleados, una y otra representación suscriben el contenido del III

Acuerdo Tripartito de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 2000.

### CAPÍTULO VIII

#### Representación colectiva de los trabajadores

Artículo 30. *Órganos de representación de los trabajadores.*

Los órganos de representación de los trabajadores/trabajadoras de Ibermutuamur son Comité Intercentros, Comités de empresa, Delegados de personal, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores/trabajadoras en la empresa son las reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, TRET y Convenio General de Seguros y Reaseguros.

El Comité Intercentros es el órgano unitario de representación de los trabajadores/trabajadoras ante la empresa para todos aquellos asuntos que afecten a los mismos, cualquiera que sea su centro de trabajo.

Artículo 31. *Asambleas.*

Los trabajadores/trabajadoras de Ibermutuamur tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada de trabajo reconocidas por las disposiciones legales, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para las mismas.

Disposición final.

En el plazo señalado por la normativa en vigor, se procederá a exteriorizar el compromiso del premio de jubilación, a través de cualquiera de los mecanismos previstos en la citada normativa.

### ANEXO N.º 1

**Tabla de salarios por nivel retributivo para 2004  
(Previsión IPC = 2,00%)**

Grupo profesional	Niveles retributivos	Categorías	Sueldo mensual - Euros	Sueldo anual - Euros
I	1	Director Médico. Jefes Superiores. Jefe Servicios Sanitarios.	1.911,23	32.490,93
	2	Cirujano-Traumatólogo. Médico Especialista. Subjefes superiores.	1.588,29	27.000,93
	3	Médico Medicina General. Adjunto no especialista. Psicólogo. Jefe de Sección. Subjefes de Sección.	1.357,63	23.079,75
II	4	Analistas programadores. Fisioterapeuta. DUE-ATS. Terapeuta ocupacional. Asistente social. Jefe de Negociado. Subjefes de Negociado. Técnico en Prevención Nivel Superior.	1.159,93	19.718,85
	5	Programador y perforista de 1.ª Técnico Especialista ATR y ATL. Inspectores. Oficiales de 1.ª Técnico en Prevención Nivel Intermedio.	1.014,92	17.253,57

Grupo profesional	Niveles retributivos	Categorías	Sueldo mensual - Euros	Sueldo anual - Euros
III	6	Personal auxiliar técnico. Programador y perforista de 2.ª Preparadores. Operadores de periférico. Inspectores de 2.ª Oficiales de 2.ª Conserjes. Auxiliar Sanitario. Técnico en Prevención Nivel Básico.	869,92	14.788,71
	7	Conductores de ambulancia. Oficial de oficio. Responsable de mantenimiento.	764,43	12.995,34
IV	8	Auxiliar Administrativo. Ordenanza. Limpiadores. Celadores o mozo. Ayudantes y Auxiliares de Oficio. Personal de cocina, comedor o cafetería.	672,20	11.427,39
	9		586,56	9.971,48
	10		527,23	8.962,96

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**509**

*ORDEN ITC/4430/2004, de 27 de diciembre, por la que se establecen las bases del programa de becas «Turismo de España» de estudio, investigación y prácticas en materias turísticas para españoles y extranjeros.*

El incremento de la calidad en el sector turístico español, factor considerado primordial para el crecimiento sostenido de las cotas de competitividad, requiere la realización de un esfuerzo continuado en la formación de los recursos humanos para adaptar a las nuevas demandas las actuaciones de los profesionales que desarrollan o inician su actividad en este sector.

Por otra parte, la cooperación internacional constituye también un objetivo primordial en la política turística actual, por lo que resulta esencial seguir habilitando ayudas a extranjeros y de forma especial a los ciudadanos de aquellos países con los que España tiene suscritos Convenios de Cooperación en materias turísticas, con el fin de que puedan realizar estudios en centros españoles.

Estas becas constituyen una ayuda económica para la realización de las acciones formativas objeto de este programa. Los correspondientes importes se fijarán en función de los gastos que previamente deberán afrontar los becarios para poder alcanzar los objetivos de estas becas teniendo en cuenta el importe de las matrículas, de los desplazamientos, el coste de la vida en los distintos destinos y la duración de la actividad.

Por todo ello y de conformidad con el artículo 149.1.13.ª/1.15.ª de la Constitución (BOE de 29.12.78), referidos a la competencia exclusiva del Estado sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y sobre el fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica; la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre (BOE de 27 de Noviembre), de Régimen Jurídico de las