

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 14 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mutualidad de la Abogacía” (código número 28100722012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mutualidad de la Abogacía”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 20 de enero de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL (COMUNIDAD DE MADRID)  
PARA LA MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA, año 2014 a 2017**

Capítulo I

*Disposiciones generales*

**Artículo 1.** *Disposiciones generales*

El presente Convenio Colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa y empleados incluidos en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo unánime alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española, y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2.** *Ámbito personal y territorial*

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los centros de trabajo de la Mutualidad de la Abogacía así como a los centros de nueva creación que, en ambos casos, se ubiquen dentro de la Comunidad de Madrid.

El Convenio será de aplicación a los empleados vinculados por relación laboral común, que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los Grupos y Niveles profesionales que se relacionan en anexo.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los Agentes, auxiliares, ni a los Corredores de Seguros, ni a los empleados de los mismos o de las Agencias o Corredurías con las que tenga relación la Mutualidad, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una con la Mutualidad o su denominación. Tampoco será de aplicación a las personas vinculadas a la empresa por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como los asesores externos en ejercicio de una profesión liberal o los peritos.

**Artículo 3.** *Vigencia, duración y prórroga*

La duración de este Convenio será de cuatro años y estará comprendida entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre del 2017, prorrogándose después tácitamente por períodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, y hasta no lograr acuerdo sustitutivo expreso, permanecerá vigente el contenido normativo de lo aquí pactado perdiendo vigencia sus cláusulas obligacionales.

Ante la falta de acuerdo en los 5 meses de negociación siguientes a la finalización de la vigencia del Convenio las partes solventarán las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria según los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento. Se someterán única y exclusivamente los puntos hasta ese momento en desacuerdo y no la totalidad de la negociación. Dicho proceso de mediación no podrá ser sustituido o finalizar en un proceso de Arbitraje, salvo que así lo acuerden las partes expresamente una vez finalizada la mediación.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

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

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse de forma global. Por ello, si por norma superior se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos, el Convenio quedaría sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, el contenido definitivo.

**Artículo 5.** *Prelación de normas*

Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito personal pactado, con la única excepción de lo indicado en el apartado a) siguiente.

En relación al vigente Convenio Colectivo general de ámbito estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes del trabajo ("Boletín Oficial del Estado" de 16 de julio de 2013), se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa, bien entendido de la prelación del presente convenio sobre aquél incluso en periodos de concurrencia:

- a) En aquellas materias en las que el Convenio General tiene competencia normativa exclusiva y excluyente, esto es, el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales allí contemplados, la ordenación jurídica de faltas y sanciones, las normas

mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica, será de aplicación directa dicho Convenio general. Por este motivo no se regulan estas materias en el presente Convenio.

- b) En todas las demás materias se estará a lo pactado en este Convenio de empresa, cuya aplicación será siempre preferente y prioritaria y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no siendo de aplicación para las mismas el Convenio General del Sector Seguros, salvo remisión expresa a materia concreta, ni cualquier otro distinto del presente.
- c) Serán de aplicación así mismo las condiciones que se pacten a nivel individual en los contratos de trabajo, que no contradigan lo pactado en este Convenio de Empresa. En todo caso se respetarán las retribuciones económicas superiores, a las pactadas en el convenio, suscritas en contratos individuales.

Las partes reconocen expresamente que el conjunto de condiciones que se configuran en este Convenio de empresa compensa ventajosamente y en su valoración conjunta, global y en cómputo anual, las que figuran en el Convenio General de ámbito estatal para entidades de seguros.

Asimismo, el presente Convenio cumplimenta las exigencias de coordinación normativa impuestas por dicho Convenio General.

#### **Artículo 6.** *Absorción y compensación*

La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudieran acordarse por disposición legal que fuesen de aplicación en el ámbito personal del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcance y compensables, con las condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

Los incrementos y mejoras que se recogen en este Convenio o las que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, absorben y compensan las superiores condiciones que individualmente puedan tener reconocidas los empleados, salvo que en su concesión se hubiera excluido expresamente esta facultad y respetando lo contemplado, en esta materia, en el artículo 5 epígrafe c.

#### **Artículo 7.** *Comisión Negociadora del Convenio*

Estará formada como máximo por cinco miembros en representación de la empresa y otros cinco en representación de los Trabajadores. Los representantes de la empresa serán designados por la Dirección de la misma, y los representantes de los Trabajadores serán los miembros del comité de empresa.

#### **Artículo 8.** *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio*

Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada, en representación de la empresa, por tres vocales designados por la Dirección de la misma y, en representación de los Trabajadores, por otros tres vocales que serán designados, de entre sus miembros, por los representantes del personal que forman la Comisión Negociadora del Convenio.

### Capítulo II

#### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 9.** *Organización del trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien fijará anualmente los objetivos y el plan de acción anual, en cuya elaboración participarán los empleados en el seno de su respectivo departamento, a través de los cauces que la dirección establezca.

#### **Artículo 10.** *Jornada*

Cada empleado desarrolla su trabajo por objetivos, de modo que adecuará la jornada a las necesidades de su puesto de trabajo en cada momento y prestará la dedicación necesaria para alcanzar los objetivos y resultados a él encomendados, manteniendo la empresa recíprocamente un criterio de flexibilidad, en atención a asuntos personales, siempre que las necesidades organizativas lo permitan y se hayan cumplido los resultados individuales.

No obstante, se fija con carácter general que la jornada ordinaria se realizará de lunes a jueves de nueve a dieciocho treinta horas, en horario partido, y los viernes de 9 a 14:30. En las jornadas con horario partido habrá un descanso de 60 minutos para comer que se realizará por turnos entre las 14:00 y las 16:00 con el fin de no dejar en ningún momento desatendida la atención al mutualista. Entre los días 1 de julio al 31 de agosto, y en 10 jornadas más durante el año, a decidir cada 1º de enero por la Comisión Negociadora del Convenio, entre las fiestas de Navidad, Reyes y Semana Santa, coincidiendo en todo caso con la menor actividad comercial, la jornada será continuada, de 9 a 14:30.

Los empleados con funciones comerciales y de asesoramiento a Mutualistas tendrán el régimen horario que se establece en el artículo 13.

Por decisión de la Dirección de la empresa, podrán establecerse horarios y turnos especiales en aquellos servicios, tales como centralita u otros, centros de trabajo o puestos en que las necesidades organizativas así lo exijan.

#### **Artículo 11.** *Vacaciones*

El período de vacaciones tendrá una duración de 25 días laborables o la parte proporcional correspondiente en el caso de no estar de alta el empleado la totalidad del año natural de que se trate. Se disfrutarán entre 1 de julio y 31 de agosto, así como en las fechas que se indican en el párrafo siguiente, ajustándose en todo caso a las necesidades de trabajo de cada Departamento, así como a la eventual necesidad de turnos.

Podrá convenirse por la Comisión Negociadora del Convenio, cada 1º de enero, que atendiendo a las fiestas nacionales, autonómicas, locales y sectoriales de cada año, se pueda establecer, en atención a la menor actividad propia de esas fechas, por turnos, la libranza de los puentes u otras fechas durante el año, a computar dentro del periodo de vacaciones.

El personal que a primero de enero tenga cumplidos los sesenta y un años de edad, siempre y cuando acredite en la empresa una antigüedad de quince años, podrá añadir dos días laborables más de vacaciones por año, tres a los sesenta y dos años, y así sucesivamente.

El calendario de disfrute de las vacaciones anuales se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo éste solicitarlas dentro del mes de febrero de cada año.

### Capítulo III

#### *Grupos profesionales, puestos de trabajo y niveles*

#### **Artículo 12.** *Sistema de clasificación profesional por grupos profesionales y niveles*

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 10 a 12 del Convenio general para entidades de seguros ("Boletín Oficial del Estado" de 16 de julio de 2013). Se incluye, tal como prevé dicho Convenio, un Grupo Profesional 0, para la adscripción de subdirectores con relación laboral común.

En cuanto a los niveles retributivos dentro de cada Grupo, como especialidad del presente Convenio, se añade en el grupo II tres niveles retributivos adicionales superiores y se establecen niveles retributivos específicos para los puestos de trabajo de asesor comercial que se regulan en el artículo 13.

#### **Artículo 13.** *Asesores Comerciales*

Como especialidad del convenio de empresa se regula en el mismo la figura del Asesor Comercial, como personal de asesoramiento y venta directa a mutualistas, figura que no se contempla en el Convenio general. En estos niveles retributivos se incluyen los empleados cuya función principal es el asesoramiento y venta de seguros y demás productos y servicios que comercializa la empresa, como canal propio y directo de distribución.

Las funciones que competen a estos empleados son la realización de venta telefónica y presencial en las oficinas y fuera de ellas, realizando cuantos desplazamientos exija su labor, la realización de proyectos, acciones de prevención de abandonos, de recuperación de mutualistas en suspenso, y demás acciones comerciales que se les encomienden.

Estas funciones las realizará el empleado con iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia de un responsable. En los días que el empleado permanezca en el centro de trabajo en labores de venta telefónica o, en su caso, preparatoria de su gestión externa, la jornada con carácter general será entre las 10:00 y las 19:30 horas de lunes a jueves y de 9:00 a 14:30 horas los viernes, o el horario que sea más adecuado a la labor comercial de contacto con Mutualistas, con una pausa para comer, por turnos, de 60 minutos, sin que quede desatendida la atención al mutualista, y sin perjuicio de los acuerdos individuales, turnos o jornadas parciales o reducidas que se puedan establecer. Los días 1 de julio al 31 de agosto, y en 10 jornadas más durante el año, a decidir cada 1º de enero por la Comisión de Seguimiento, entre las fiestas de Navidad, Reyes y Semana Santa, coincidiendo en todo caso con la menor actividad comercial, la jornada será continuada, de 9 a 14:30. Cuando el empleado realice sus funciones fuera de la oficina la distribución de la jornada será irregular, y se acomodará a las horas y fechas que requieran las gestiones con clientes; compensando en todo caso la remuneración variable cualquier prolongación de jornada que se pueda producir en aplicación de dicha distribución irregular de la jornada.

Es condición esencial del puesto de trabajo de asesor comercial el que la remuneración debe ser fundamentalmente variable y ajustada a los resultados de la gestión comercial desempeñada. Se establecen tres niveles de asesores, diferenciados por consiguiente en cuanto a su retribución fija; los asesores en formación en el nivel 3, los asesores junior en el nivel 2, y los asesores sénior en el 1, según el grado de desarrollo y formación alcanzado y las funciones desempeñadas. La remuneración variable será calculada según parámetros objetivos de volumen de operaciones y cumplimiento de objetivos, a través de sistemas de incentivos comerciales individuales y de grupo a establecer por la empresa anualmente. La remuneración total así calculada no tendrá límite anual establecido.

El total de las cantidades que perciba anualmente cada asesor comercial comprenderán y compensarán sin excepción alguna todos los conceptos retributivos que establece el presente Convenio.

**Artículo 14.** *Comisión de Valoración de puestos*

La Comisión Negociadora del Convenio ha asignado los niveles y grupos que corresponden a las actuales funciones y puestos de trabajo en la empresa. La relación de puestos y el nivel que corresponde a cada uno de ellos figuran en el anexo. De acuerdo con la evolución organizativa de la empresa, se podrá modificar dicha relación de funciones y niveles, ampliándolos, reduciéndolos y modificar en su caso su estructura. Los nuevos perfiles de puestos de trabajo que se puedan crear serán clasificados por una Comisión de Valoración formada por dos representantes designados por la Dirección y dos designados, de entre sus miembros, por los representantes de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio. La asignación de personas a cada puesto es competencia de la dirección.

## Capítulo IV

*Condiciones retributivas***Artículo 15.** *Conceptos salariales*

Por el presente convenio se establece un sistema de remuneración por los conceptos salariales que figuran a continuación, que las partes consideraran más beneficioso que el establecido por el Convenio general del sector. El sistema retributivo estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.

Los asesores comerciales disfrutarán del sistema de remuneración propio que se describe en el artículo 13.

**Artículo 16.** *Salario base*

El sueldo base se fija en el presente convenio en términos anuales. Para el año 2014 se aplicarán las tablas salariales establecidas en el Anexo de este Convenio Colectivo. Para los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo se aplicará una variación en tabla equivalente a la variación del IPC Conjunto Nacional, publicado por el INE de enero a diciembre del año precedente.

La mejora de sueldo base que se pacta en el presente convenio con respecto a la del Convenio General, compensa la dedicación que se establece en el artículo 10.

**Artículo 17.** *Complemento de destino*

El presente convenio establece una remuneración adicional, que percibirán los empleados que realicen determinadas funciones de responsabilidad, cuya asignación efectiva se mantendrá exclusivamente durante el tiempo en que las funciones encargadas se realicen.

Los importes anuales de dicho complemento, cuya cuantía dependerá de la autonomía e iniciativa en el desempeño de la responsabilidad que exige el puesto, tomarán como valor de base los establecidos en el Anexo, en las tablas salariales, aplicándose para años sucesivos de vigencia del Convenio Colectivo la variación que corresponda por IPC.

Así mismo percibirán complemento por destino, en consideración a los frecuentes viajes que realizan, las personas que realicen las funciones de responsable de atención a Colegios de Abogados. También percibirán complemento por destino las personas que, aun no perteneciendo al grupo profesional I, desempeñen puestos de decisión en el área de inversiones.

Finalizadas las funciones que hayan dado lugar a este complemento, el mismo dejará de percibirse por el empleado.

**Artículo 18.** *Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento*

En primero de enero de cada año, durante la vigencia del presente Convenio, se establecerá por la empresa un sistema de objetivos económicos y de resultados, así como parámetros de rendimiento, experiencia y productividad, que servirá para fijar la cuantía del complemento económico variable para cada empleado en dicho año.

Este complemento económico tendrá un valor comprendido entre el 0% y el 10% de la retribución por sueldo base, y la cuantía exacta de su devengo para cada empleado será la que corresponda en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de Empresa, departamentales, e individuales, de los que anualmente fije la dirección de la Compañía. La Empresa establecerá igualmente cada año el porcentaje mínimo de cumplimiento de los citados objetivos a partir del cual comienza el devengo del citado complemento económico variable.

La cantidad que acredite cada empleado será abonada al mismo mediante una entrega única a realizar dentro del primer trimestre del año siguiente, pudiendo ser absorbida y compensada por posibles mejoras voluntarias de las que individualmente disfruten los empleados. El personal que haya causado baja voluntaria en la empresa antes de la fecha que corresponda al abono de la misma no percibirá esta remuneración variable.

De este complemento queda excluido el personal asesor comercial cuya remuneración variable es la que se establece en el artículo 13.

**Artículo 19.** *Distribución de la remuneración anual*

El total de la remuneración fijado en los artículos anteriores está expresado en términos anuales. La distribución a lo largo del año de las remuneraciones fijas se hará en doce pagas, que se harán efectivas antes del último día de cada mes, al igual que la remuneración variable establecida para los asesores comerciales en el artículo 13. Las demás remuneraciones variables se abonarán en los plazos fijados en el artículo 18.

**Artículo 20.** *Otras compensaciones*a) *Compensación económica por comida*

En las jornadas con horario partido la empresa abonará a cada empleado un cheque restaurante por importe de 12,68 para el año 2014. Para el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, el valor del Ticket restaurante se actualizará anualmente con el valor del IPC publicado.

b) *Complemento de enfermedad*

En las situaciones de INCAPACIDAD TEMPORAL de los empleados, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social a las que tenga derecho, en la siguiente forma, cuantía y condiciones:

La cuantía del complemento será la diferencia entre la prestación económica de IT, tanto si ésta es a cargo de la Seguridad Social como de la Empresa, y la retribución que percibirían de estar en activo, sin que la suma de ambos conceptos, una vez practicadas las deducciones que correspondan a cargo del empleado, pueda exceder en ningún momento de las retribuciones netas que hubiera devengado de haber trabajado. En el supuesto de que el empleado no tuviera derecho a prestación económica de la Seguridad Social, tampoco tendrá derecho al complemento que se regula en este artículo.

El inicio y la finalización del derecho al complemento de IT, se regirá por las siguientes reglas:

1. La percepción del complemento en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización se iniciará desde el primer día de la baja, por la cuantía que permita alcanzar el 100% del salario real del trabajador.

2. En los casos de Incapacidad Temporal o accidente no laboral que no requiera hospitalización se complementará hasta el 50% del salario diario real del trabajador durante los tres primeros días; hasta el 75% del salario diario real para el periodo comprendido entre el cuarto y el decimoquinto día; hasta el 85% del salario diario real para el periodo comprendido entre el decimosexto y el vigésimo primer día; y hasta el 100% del salario diario real para el periodo que comienza en el vigésimo segundo día de baja y finaliza con el alta de la situación de Incapacidad Temporal.

3. La percepción del complemento en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, será por la cuantía que permita alcanzar el 100% del salario diario real del trabajador, y se iniciará a partir de la fecha de "baja" que conste en el parte médico oficial.

La percepción del complemento se extenderá a todo el período de duración de la situación de Incapacidad Temporal, finalizando en la fecha de "alta" del parte médico oficial, cualquiera que sea la causa, con una duración máxima de 18 meses, y sin perjuicio de lo que dispone el apartado 3º de este Artículo.

El derecho a la continuidad del percibo del complemento de IT podrá quedar suspendido definitiva o temporalmente en los siguientes supuestos:

1. Definitivamente cuando el empleado se niegue a ser reconocido por un facultativo médico designado por la Empresa o se niegue a someterse a las pruebas y controles médicos necesarios para verificar la dolencia o la suficiencia de la misma para generar la incapacidad temporal.

2. Temporalmente, cuando el facultativo médico designado por la Empresa emita informe razonadamente dictaminando que el empleado está capacitado para prestar su trabajo, y ello con independencia de que el médico de los servicios de Salud de la Seguridad Social le mantenga en situación de baja por IT.

De este informe se dará conocimiento al interesado, y en caso de disconformidad del mismo con el informe del facultativo, podrá solicitar el arbitraje de un tercer facultativo.

El arbitraje de estas controversias, al que se someten ambas partes, será realizado por un tercer facultativo a designar de común acuerdo por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, siendo el coste de sus honorarios a cargo de la Empresa.

La decisión del árbitro-facultativo será definitiva. En caso de que el arbitraje confirme el informe del médico designado por la Empresa, pasará a definitiva la pérdida del complemento desde el momento de su suspensión temporal, y en caso de que declare justificada la situación de IT el empleado, la Empresa reanudará el pago del complemento desde el momento en que procedió a su suspensión temporal.

3. Temporalmente cuando el índice general de absentismo de la Empresa supere el 3 %, y solo durante los días en que se produzca dicho exceso.

El índice general de absentismo se calculará comparando diariamente el conjunto de las horas teóricas de trabajo a prestar por toda la plantilla de personal de la Empresa, y las realmente trabajadas.

A estos efectos se restarán de las horas teóricas las realmente trabajadas, descontando todas las horas no trabajadas, cualquiera que fuere la causa e incluso las justificadas, con la sola excepción de las vacaciones, los permisos de obligatoria concesión, las excedencias y las horas de crédito de los componentes del Comité de Empresa.

En este supuesto el derecho al complemento de IT quedará suspendido para todos los empleados que lo estén percibiendo durante el tiempo en que el índice general de absentismo supere el porcentaje del 3% y el pago del complemento se reanudará desde el día en que el índice general de absentismo vuelva a ser inferior a dicho porcentaje.

c) Gastos de viaje

En aquellos casos en que sea necesario por parte del empleado la realización de viajes o desplazamientos puntuales para el desarrollo de su labor profesional, la Empresa abonará los gastos por los conceptos de desplazamiento, alojamiento y manutención en que dicho empleado incurra, previa presentación de los recibos y/o facturas correspondientes junto a las hojas de gastos al efecto.

En caso de que el desplazamiento se realice con vehículo propio, la Empresa abonará, en concepto de kilometraje, una cantidad igual a la declarada, por este concepto, exenta por las Autoridades Tributarias. A esta cantidad se añadirá un importe por gastos de amortización que el primero de cada año empresa y representantes de los trabajadores, señalen.

## Capítulo V

### *Sistema de previsión*

#### **Artículo 21. Jubilación**

La jubilación será obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad que se establezca en cada momento en la Ley General de la Seguridad Social.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. No obstante podrá acordarse que la jubilación se posponga, siempre que trabajador y empresa estén de acuerdo. El retraso en la edad de jubilación respecto de la edad establecida por la Ley General de la Seguridad Social, no podrá suponer pérdida de ninguno de los derechos que el presente convenio otorga a los empleados.

El empleado jubilado percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social y, además, la mejora prevista en el sistema de previsión que se desarrolla en los artículos 22 y 23. El complemento derivado de este sistema voluntario que le corresponda al empleado constituye la contraprestación a la obligación expresada en el primer párrafo de este artículo.

Se establece, en relación con lo anterior, como política de estabilidad y generación de empleo, que las vacantes que se produzcan como consecuencia de la obligación de jubilación que se establece en este artículo, generarán una nueva contratación con destino al departamento que se designe. Así mismo, se establece el compromiso de contratación, con carácter general, del personal, con carácter indefinido, sin perjuicio de acudir, sólo de forma excepcional, para actuaciones concretas, a la contratación temporal.

#### **Artículo 22. Seguro de invalidez y fallecimiento**

En caso de invalidez permanente total o absoluta, o fallecimiento de un empleado, estando en activo y siempre que exista una designación beneficiaria por parte del mismo, tendrá lugar una prestación económica, en forma de capital, a pagar en una sola vez, equivalente al 100 por 100 de la remuneración total fija que establece el presente Convenio de empresa, correspondiente a la anualidad en que dichas contingencias se produzcan, con el mínimo de 50.000 euros.

La prima a abonar por dicho seguro, se hará a cargo de la aportación que la empresa realice, cada año, al Sistema de Previsión que se regula en el artículo siguiente.

#### **Artículo 23. Sistema de Previsión**

Como complemento a las prestaciones públicas de la Seguridad Social, se establece para el personal sujeto al presente Convenio un Sistema de Previsión de aportación definida.

Las condiciones y reglas de funcionamiento de este sistema de previsión serán las siguientes:

- El sistema de previsión será de la modalidad de aportación definida, pudiendo ser de la modalidad empresarial, o individual.
- Serán titulares del plan todos los empleados que tengan cumplidos dos años de antigüedad en el momento de efectuarse la aportación empresarial, que será cada 31 de diciembre, durante la vigencia del presente convenio.
- El plan cubrirá las contingencias de jubilación, invalidez permanente total o absoluta, y fallecimiento del empleado. Las prestaciones de invalidez y fallecimiento serán las que se indican en el artículo 22 del presente Convenio, siendo la prestación de jubilación la resultante para cada empleado de las aportaciones definidas satisfechas en su plan. La prestación de jubilación podrá percibirse en forma de capital o renta.

- d) Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa realizará cada año una aportación anual del 3% de la masa salarial de retribuciones fijas establecidas en el presente acuerdo para todos los empleados.  
Contra esta cantidad se abonará la cobertura del seguro de invalidez y fallecimiento anteriormente regulado.
- e) La atribución individual a los empleados de la contribución global indicada en las letra d anterior, se efectuará en proporción al denominado “complemento pensionable” de cada empleado, es decir, en función de la diferencia entre sus retribuciones fijas anuales y la base reguladora a la Seguridad Social que le corresponda en cada ejercicio. Este criterio de asignación, en ningún caso, significará alteración del carácter de aportación definida del sistema.
- f) Cada empleado, para que la aportación empresarial sea efectuada a su favor, deberá contribuir obligatoriamente, como mínimo, con un 20 por 100 de la atribución que se le realice, la cual será deducida de su recibo de salario, admitiéndose también aportaciones voluntarias superiores. En ningún caso, la suma de las aportaciones de empresa y trabajador superará los límites fijados por la legislación en vigor.
- g) El compromiso de contribución de la empresa y del plan de pensiones así definido tiene carácter obligacional y se refiere exclusivamente al período 2014-2017 de vigencia del presente Convenio.  
El sistema de previsión aquí definido sustituye cualquier otro que la empresa pudiera tener establecido en el pasado.

#### Capítulo VI

##### *Otras disposiciones*

#### **Artículo 24.** *Formación profesional*

La empresa cuidará de la formación del personal, programando las acciones formativas internas y externas adecuadas para su capacitación al puesto de trabajo. La asistencia a los cursos y el seguimiento de los programas, inclusive aquellos que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria será obligatoria.

#### **Artículo 25.** *Descuentos en seguros suscritos por empleados*

Los empleados podrán solicitar la suscripción en la Mutualidad sus seguros de riesgo, personales y familiares, con un descuento equivalente a los recargos incluidos en las primas de tarifa de cada ramo para gastos de administración y comerciales. Se entenderá por familiares a estos efectos el cónyuge o pareja de hecho estable y registrada, y descendientes en primer grado de consanguinidad, que convivan con el empleado y dependan económicamente de éste.

#### **Artículo 26.** *Tecnologías de la información y comunicaciones. TIC*

El uso de cualesquiera productos hardware, software o comunicaciones que la Mutualidad ponga a disposición de sus empleados (por ejemplo, correo electrónico, programas, ficheros y bases de datos, acceso a internet, ordenadores y servidores, escáneres, impresoras y fotocopiadoras, carpetas en red, entre otros) de la empresa, solamente se puede realizar en el ejercicio de la prestación de servicios y su uso se realizará de acuerdo con las normas establecidas en los manuales internos de la empresa. En ningún caso se podrán utilizar para la transmisión de material confidencial o interno. Ocasionalmente se permitirá el uso del correo electrónico y del acceso a Internet para fines particulares, sin que éstos sean con ánimo de lucro personal o como vía de transmisión de contenido ilegal o contrarios al objeto social de la Mutualidad por cualquier circunstancia.

Para salvaguardar tanto el derecho de protección de la empresa como el derecho de intimidad del trabajador, las tecnologías de comunicaciones que la empresa pone a disposición de sus trabajadores para el desarrollo de sus funciones pueden ser objeto de control.

Este control se efectuará conforme al protocolo que a continuación se describe:

- Señalado por la empresa el objetivo a inspeccionar, el Jefe del Departamento correspondiente, se lo comunicará al interesado y al Presidente del Comité de Empresa.
- De forma inmediata en presencia del interesado y de al menos dos miembros del Comité de Empresa, el técnico, o técnicos, designados por la Empresa procederán a la inspección que proceda.
- Durante todo el proceso se respetará la privacidad sobre la información que con apariencia de personal se encuentre.
- Si la empresa considera oportuno una mayor investigación, se procederá al precintado de la máquina inspeccionada a cuyos efectos se levantará la correspondiente acta suscrita por los asistentes que también lo harán en el sellado físico que se articule así como en el desprecinto, cuando proceda, con el levantamiento de nueva acta al efecto.
- Se podrán utilizar consultorías externas para la confección de los correspondientes informes forenses a cuyos efectos se les entregará, si fuera necesario, la máquina inspeccionada con la obligación de mantener la cadena de confidencialidad exigida. Corresponde a los miembros del Comité de Empresa asistentes el acudir a los locales de los auditores externos para estar presentes en las labores de inspección.

La utilización de las TIC por los trabajadores implica su consentimiento a este control y en consecuencia, la continuidad en el uso de los sistemas está condicionada a la aceptación de la política de empresa sobre su uso según las directrices de los Manuales Informáticos y su incorrecta utilización puede ser objeto de sanción disciplinaria.

### Capítulo VII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 27. Potestad disciplinaria

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de la empresa, la cual hará uso de la misma con sujeción a la ordenación jurídica de faltas y sanciones prevista en los artículos 62 a 68 del Convenio general.

### ANEXO

#### TABLA DE SUELDOS BASE Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Grupo profesional	Nivel retributivo	Salario base anual	Puestos de trabajo comprendidos en cada nivel
0	—	68.986,80	Subdirector
I	I.1	62.715,36	Director de Departamento
I	I.2	52.262,76	Responsable de Departamento A
I	I.3	43.552,08	Responsable de Departamento B, Responsable de Proyectos Informáticos
II	II.1	43.552,08	Técnico de Desarrollo A; Arquitecto de Software; Administrador de Sistemas A; Analista de Inversiones; Gestor de Patrimonio Inmobiliario; Responsable Territorial
II	II.2	36.293,52	Gestor de Desarrollo A, Gestor de Prestaciones A; Diseñador Técnico Informático A; Administrador de Sistemas B; Administrador de Base de Datos; Gestor de Inversiones A; Gestor de Contabilidad A
II	II.3	30.244,44	Técnico de Desarrollo B; Gestor de Desarrollo B; Gestor de Contratos A, Gestor de Prestaciones B; Diseñador Técnico Informático B; Técnico de Soporte a Usuarios A; Gestor de inversiones B; Técnico Contable A
II	II.4	25.740,12	Técnico de Desarrollo C; Gestor de Contratos B; Gestor de Prestaciones C; Diseñador Técnico Informático C; Técnico de Soporte a Usuarios B; Técnico Contable B; Universitario en Rotación A; Secretaría Dirección
II	II.5	21.906,36	Gestor de Contratos C; Administrativo A; Técnico de Soporte a Usuarios C; Universitario en Rotación B; Asesor Comercial Senior
II	II.6	18.643,68	Administrativo B; Grabador; Operador-Recepcionista; Operador de Servicios Generales; Asesor Comercial Junior
III	III.1	15.867,00	Asesor Comercial en Formación
III	III.2	13.797,24	Auxiliar A
IV	IV.1	12.543,00	Auxiliar B

#### COMPLEMENTO DE DESTINO

	Nivel de desempeño A	Nivel de desempeño B
Nivel I.1	31.705,71	15.852,86
Nivel I.2	15.852,86	7.926,43
Nivel I.3	7.926,43	3.963,21
Nivel II.1	7.926,43	3.963,21

La clasificación en función del desempeño se refiere al grado de autonomía, iniciativa y resolución en la ejecución de la responsabilidad que exige el puesto. En el nivel II.1 es de aplicación exclusivamente al personal que realiza frecuentes viajes y al que desempeña puestos de decisión en el área de inversiones.

(03/23.639/14)

