

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social” (código número 28010252011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 17 de diciembre de 2015, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 11 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

VI CONVENIO COLECTIVO DE “LORETO MUTUA, MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL”

El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación de “Loreto Mutua”, de una parte, y la representación de los trabajadores, de otra.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones laborales del personal de plantilla que presta sus servicios para “Loreto Mutua, Mutualidad de Previsión Social”. La naturaleza temporal o indefinida de los contratos no tendrá relevancia alguna en la aplicación del presente convenio salvo en aquellos puntos o materias que por su naturaleza determine otra cosa distinta, con la única exclusión del personal de alta dirección que se regirá por lo estipulado en su contrato individual y las previsiones del Real Decreto 1382/1985.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Estas normas serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2020. El presente convenio será prorrogable de forma tácita por períodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las partes asumen el cumplimiento del presente convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, el convenio deberá ser revisado en su totalidad, siempre que alguna de las partes así lo solicite dentro del mes siguiente a la firmeza de la resolución judicial.

Durante la vigencia del convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución pacífica de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiendo estas diferencias a la consideración de la Comisión Paritaria, con carácter previo y obligatorio a la actuación ante la autoridad laboral o la jurisdicción social.

Asimismo, ambas partes se comprometen negociar en cualquier momento la adaptación de medidas para la salvaguarda y garantía de los principios de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Capítulo II

Estructura organizativa y clasificación profesional

Art. 5. *Estructura organizativa.*—Los puestos de trabajo, en virtud de la complejidad de sus funciones y de las competencias necesarias para desarrollarlos, se agrupan en cuatro niveles de acuerdo a la siguiente definición:

- Nivel IV: Comprende los puestos cuyas funciones son de naturaleza compleja y especializada, cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación superior o conocimientos sólidos de una especialidad que impliquen la necesidad continua y sistemática de actualización, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo. Los puestos del nivel IV suponen realizar con frecuencia elecciones entre varias alternativas de actuación no predefinidas y las consecuencias de las decisiones pueden tener trascendencia para la organización. La supervisión recibida no es directa o viene definida por políticas o normas genéricas. Requieren la aplicación de procedimientos diversos y sustancialmente diferentes, así como elección y aplicación del más adecuado. Suponen igualmente la aportación de propuestas de cambio y mejoras en la planificación de medios, recursos y procedimientos así como la búsqueda de soluciones ante situaciones habituales o especialmente complejas o conflictivas.
- Nivel III: Comprende los puestos que agrupan funciones con un componente técnico cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación de grado medio o conocimientos equivalentes así como la necesidad de actualización frecuente de los datos o la normativa de aplicación. Los puestos del nivel III suponen realizar

elecciones entre varias alternativas de actuación predefinidas o basándose en la generalización de la experiencia previa; las consecuencias de las decisiones pueden tener cierta transcendencia para la obtención de resultados, avance o cumplimiento de plazos, pero salvo negligencia no son graves. La supervisión recibida, aun no siendo directa, viene definida por normas específicas o viene sustituida por el propio dominio de la profesión. Supone la elección y aplicación de procedimientos adecuados y la aportación de propuestas de mejora o cambio de los mismos. Frecuentemente se requieren nuevas aplicaciones o aportar soluciones a situaciones diferentes, así como la asignación de medios.

- Nivel II: Los puestos del nivel II requieren titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente o conocimientos a dicho nivel, así como actualización frecuente de datos a aplicar y dominio profesional de los medios técnicos de realización del trabajo. En los puestos del nivel II se desarrollan procesos complejos completos o partes de procesos relacionados con la aportación de la unidad al conjunto de la organización, siendo la fundamental aportación de sus ocupantes la repetición de dicho proceso y la responsabilidad sobre el cumplimiento de los estándares de plazo y calidad de sus resultados. Requieren realizar elección entre varias alternativas de actuación predefinidas por la normativa o basándose en la generalización de la experiencia previa; son puestos que reciben supervisión directa en cuanto al avance y la obtención de resultados delegándose en sus ocupantes la elección del modo de conseguirlos. El puesto supone la utilización eficiente de medios y recursos.
- Nivel I: Los puestos del nivel I requieren titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente o conocimientos a dicho nivel. Suponen la realización de tareas auxiliares o partes de procesos siguiendo para la mayoría de las ocasiones un procedimiento establecido y conocido, existiendo posibilidad de consulta en caso de duda. Se requiere de los ocupantes de dichos puestos la garantía de un adecuado nivel de satisfacción en los receptores, internos o externos, de los resultados de su trabajo, en lo que se refiere al cumplimiento de plazos y estándares de calidad.
- Nivel de Acceso: Se encuadra en este nivel cualquier puesto de trabajo de la organización de “Loreto Mutua”, con independencia del nivel y naturaleza de las funciones y cometidos que comprenda, mientras está siendo desempeñado por un trabajador que esté en fase de acceso y por lo tanto no vinculado con la Mutualidad mediante un contrato indefinido.

Art. 6. Clasificación profesional.—Los empleados afectados por el presente convenio, en atención al nivel y tipo de las competencias profesionales efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, y de acuerdo con las definiciones que a continuación se especifican, serán clasificados en cuatro grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa a los trabajadores que, poseyendo un nivel adecuado de competencia profesional, (conocimientos, aptitudes, titulación y dominio profesional), desempeñan un puesto de trabajo de un nivel equivalente al de su grupo profesional, y cuya contraprestación es el denominado Salario Nivel.

Así pues, la adscripción de un empleado a un determinado grupo profesional vendrá dada por la ocupación de un puesto del nivel correspondiente.

En el contrato de trabajo y nóminas de cada empleado se hará constar el grupo profesional al que pertenece.

Art. 7. Grupos profesionales. Definición y encuadramiento.—Todos los empleados afectados por el presente convenio, en virtud del puesto ocupado, estarán integrados en uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo IV: Se encuadran en este grupo los trabajadores que poseen conocimientos a nivel de titulación superior o conocimientos sólidos de una especialidad a ese nivel, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo y que, teniendo las competencias necesarias para ello, desarrollan un puesto de trabajo clasificado dentro del Nivel IV.
- Grupo III: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, poseyendo conocimientos a nivel de titulación de grado medio o equivalente, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo, ocupan un puesto clasificado en el Nivel III con un adecuado nivel de competencia.
- Grupo II: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, poseyendo titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, así como dominio profesio-

nal de los medios técnicos de realización del trabajo, desarrollan puestos de trabajo encuadrados por sus características en el Nivel II.

- Grupo I: Son los profesionales que estando en posesión de titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, o conocimientos a dicho nivel, desarrollan puestos de trabajo encuadrados en el Nivel I. Quedan también clasificados dentro de este grupo los trabajadores de nuevo acceso que, poseyendo un nivel superior de formación y ocupando puestos clasificados en niveles superiores, no han alcanzado aún el grado de competencia necesario para desempeñarlos con garantía de cumplimiento de los estándares de calidad definidos o con el suficiente grado de autonomía.
- Grupo de Acceso: Son los profesionales que con independencia de su titulación, del nivel de conocimientos y del nivel de los trabajos que desarrollan, están en puestos de acceso a la organización y por tanto en período de aprendizaje.

Los trabajadores se encuadran en aquel de los grupos profesionales que mejor describa su aportación a la actividad de “Loreto Mutua”, a efectos de recibir las prestaciones más adecuadas a sus funciones. No obstante, por lo que se refiere a la organización del trabajo, con independencia de la pertenencia a un determinado grupo profesional, unidad o departamento, los trabajadores se responsabilizan de la realización de tramos completos del proceso productivo y de servicio, incluyendo tareas de dificultad e importancia heterogénea y del establecimiento de los mecanismos de coordinación con los trabajadores de otros departamentos, que fueran necesarios para la obtención de resultados y la optimización de tiempo y recursos materiales.

Art. 8. *Movilidad funcional y contratación.*—Los puestos encuadrados en un mismo nivel se consideran equivalentes si la adquisición de las competencias necesarias para pasar de uno a otro puede realizarse, a través de la formación y/o el desempeño del puesto, en un plazo inferior a un año. “Loreto Mutua”, podrá asignar a las personas de un grupo profesional a distintos puestos del mismo nivel siempre que puedan considerarse “puestos equivalentes”, comprometiéndose a ofrecer al trabajador la formación necesaria para ello.

La contratación del personal se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente. Las nuevas contrataciones serán notificadas al Delegado de Personal. “Loreto Mutua” podrá contratar personas para la realización de trabajos específicos o de carácter eventual, utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento que sean adecuadas a la naturaleza del trabajo y tipo de personal necesario.

Capítulo III

Estructura salarial

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por los conceptos detallados en los artículos siguientes:

Art. 9. *Salario Nivel.*—Para cada nivel definido en el capítulo II se establece un salario que constituye la contraprestación del empleado por el desempeño de las funciones inherentes al puesto ocupado.

Su cuantía se establece para 2016 en la tabla Anexo I, y será objeto de actualización anual durante el período de vigencia del presente convenio de acuerdo a la variación anual del Índice General de Precios al Consumo (IPC) más el 0,5 por 100. Este incremento se aplicará en enero de cada año teniendo en cuenta el IPC previsto que será actualizado de manera definitiva, quedando consolidada la tabla salarial, una vez conocido el IPC real del año.

Si en el mes de enero de los sucesivos años no fuera conocido el dato de IPC previsto para el ejercicio, se aplicará ese año el 0,5 por 100 de revalorización más el 0,5 por 100.

Para el caso de que en alguno de los años de vigencia del presente convenio se publique un IPC negativo, las tablas salariales correspondientes a ese período quedarán consolidadas mediante la aplicación del incremento del 0,5 por 100 en sustitución del IPC real.

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales que se harán efectivos mediante cheque o transferencia. Las entregas de cheques y, en su caso, las órdenes de transferencia, se efectuarán antes del día 6 de cada mes. Asimismo, a cada trabajador se le facilitará mensualmente la liquidación de los mismos en soporte físico o electrónico.

Art. 10. *Complemento transitorio de reclasificación.*—Cuando el puesto de trabajo ocupado por un trabajador vaya a ser clasificado en un nivel superior al que se encuentra, con motivo de la asunción de cometidos de mayor complejidad y responsabilidad, se establecerá transitoriamente un complemento de puesto cuya cuantía será la diferencia entre el Salario Nivel del grupo de destino y el Salario Nivel del grupo en que se encuentra. Duran-

te el período en que este complemento se perciba, los objetivos planteados al trabajador guardarán estrecha relación con la adquisición de las competencias y responsabilidades requeridas por el nuevo puesto y su progresivo desempeño. Transcurrido un período que en ningún caso será superior a dos años, la Dirección y el propio trabajador valorarán si se han cumplido los objetivos planteados y, de ser así, el trabajador quedará clasificado en el nivel de destino y se le asignará el Salario Nivel correspondiente, dejando automáticamente de percibir el Complemento Transitorio de Reclasificación. En caso contrario, el trabajador volverá a su nivel de origen, dejando de percibir dicho Complemento Transitorio de Reclasificación y su Salario Nivel continuará siendo aquel en que se encuentra.

Art. 11. *Complemento de especial responsabilidad.*—Se establece el complemento de puesto de trabajo para los trabajadores de “Loreto Mutua” que, estando clasificados en el Nivel IV, desempeñen cometidos directivos, o de especial responsabilidad, y cuya cuantía será fijada en cada caso por la dirección.

Art. 12. *Antigüedad.*—Es un complemento de carácter personal. La cuantía del plus de antigüedad queda fijada desde la fecha de vigencia del presente convenio en el 1 por 100 del Salario Nivel por año transcurrido, siendo la actualización de su cuantía de carácter anual.

Art. 13. *Complemento personal de antigüedad.*—Se mantiene el Complemento Personal de Antigüedad equivalente a la cuantía que cada trabajador viniera percibiendo en concepto de antigüedad a la fecha de 31 de diciembre de 1995, quedando su valor congelado en dicha cuantía.

Art. 14. *Plus de Asistencia.*—Adicionalmente a las otras retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo, los trabajadores tendrán derecho a un plus de asistencia mensual, consistente en una cantidad fija de 70 euros brutos, por doce meses al año.

Para el devengo del presente plus, será requisito imprescindible que el trabajador acuda a su puesto de trabajo la totalidad de los días laborables de cada mes de abono del plus. Este plus en ningún caso tendrá un devengo proporcional, no será consolidable, ni será tenido en cuenta para el cálculo de pagas extraordinarias.

Por excepción, no se considerarán faltas al trabajo, a los solos efectos de percibir el Plus mensual de asistencia:

Las que estén encuadradas en el epígrafe “e” del artículo 24.

Las faltas al trabajo que se correspondan con los días de vacaciones que se establecen en el presente convenio. Cualquier otra ausencia distinta de las anteriores, debida a cualquier causa, incluso justificada, dejará sin efecto el devengo del plus de asistencia.

Art. 15. *Bono por cumplimiento de objetivos.*—Se establece una retribución anual de naturaleza no consolidable por cumplimiento de objetivos, proporcional al grado de consecución de los mismos a nivel de empresa, área y persona, cuya cuantía puede alcanzar hasta el 35 por 100 del Salario Nivel Bruto para cada trabajador. Se encuentra establecido un procedimiento para la definición de objetivos y cuantificación de la consecución de los mismos, por parte de la Dirección de “Loreto Mutua”, que garantiza la equidad de las percepciones por este concepto, siendo el interés de la Dirección la consecución por parte de los trabajadores de este bono en su cuantía máxima.

Para la valoración de la consecución de objetivos será especialmente tenido en cuenta entre otros, el resultado económico, crecimiento y solvencia obtenida por la Mutualidad en el ejercicio a que se refieren. Asimismo, será relevante en la valoración, la participación del trabajador en la aportación, más allá de las tareas propias de cada puesto, de sugerencias, iniciativas e innovaciones para la mejora o racionalización de la organización, procedimientos y métodos del puesto que desempeña, o que en general pueda ser beneficiosa para los servicios que ofrece “Loreto Mutua”, y de trascendencia para la consecución de los objetivos generales de la Mutualidad.

La cuantía correspondiente a este bono se abonará en los primeros quince días del mes de abril, una vez haya tenido lugar la formulación de las cuentas anuales de la Mutualidad correspondientes al ejercicio anterior.

Art. 16. *Ayuda de comida.*—Se establece una compensación de los gastos de comida para aquellos trabajadores que realicen jornada partida y permanezcan, al menos, dos horas tras la comida. Durante toda la vigencia del presente convenio, esta ayuda tendrá una cuantía máxima por comida de 16 euros y se abonará mensualmente contra la presentación de los justificantes del gasto realizado.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de importe equivalente a una mensualidad que se abonarán junto a los haberes de los meses de julio y diciembre. Los devengos de las pagas serán semestrales y en proporción a la prestación de servicios, e irán de 1 de enero al 30 de junio del año en curso para la de julio, y del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso para la de diciembre.

Capítulo IV

Jornada, vacaciones, permisos y beneficios sociales

Art. 18. *Jornada anual.*—La jornada, en cómputo anual, para el período de vigencia del presente convenio se establece en 1.623 horas, según el calendario laboral correspondiente.

Art. 19. *Calendario.*—El calendario se fijará anualmente y de mutuo acuerdo entre ambas partes. Si del calendario que se elaborase en un año concreto, resultara un número de horas inferior al cómputo anual establecido, se respetará el calendario y la retribución como si de jornada completa se tratara, pero solo se considerarán horas extraordinarias aquellas que sobrepasen el cómputo anual.

Con independencia de los días festivos de carácter nacional/local, se considerarán días festivos los siguientes:

- Jueves Santo y Lunes de Pascua.
- Los días 10, 24 y 31 de diciembre.

Art. 20. *Horario.*—Se establece un horario común para todos los trabajadores. La hora de entrada será las 7.30 horas y la de salida las 15.00 horas, estableciéndose un período de flexibilidad de una hora y media a partir de las citadas, debiendo completar cada trabajador una jornada diaria de siete horas y media, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente. El trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos para el desayuno, considerándose el mismo, tiempo de trabajo efectivo.

Art. 21. Con el fin de asegurar el funcionamiento eficaz de sus servicios durante un horario adecuado a las necesidades de sus socios y los de la propia actividad de “Loreto Mutua”, se establecerá una programación anual genérica, excepto en los meses de julio, agosto y septiembre, que garantice la operatividad de la Mutualidad hasta las 18.00 horas.

A estos efectos, y para completar el cómputo anual de horas establecidas para cada año, cada trabajador realizará, además del horario señalado en el artículo 20, un horario de tarde de 16.00 a 18.00 durante los días que se establezcan en el correspondiente calendario, teniendo como criterio distanciar entre sí lo más posible dichos días. A este respecto, se tomará el promedio de una vez a la semana.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo establecida.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como en el artículo 18 del presente convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para restringir al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. La Comisión Paritaria hará un seguimiento de las horas extraordinarias que se realicen, estudiando y proponiendo, en su caso, las medidas oportunas que faciliten su reducción.

Art. 23. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones anuales se fija en treinta días laborables que podrán ser disfrutadas en un máximo de tres períodos, uno de los cuales deberá ser superior a quince días laborables. No obstante, el trabajador podrá reservar hasta un máximo de cuatro días al año sin programar para asuntos particulares.

Si el empleado, durante el disfrute de vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad.

La empresa, a través de servicios médicos contratados al efecto, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su cualificación.

El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Art. 24. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación de la causa, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos siguientes.

- a) Matrimonio del empleado: Quince días naturales ininterrumpidos, que no podrán disfrutarse continuadamente con las vacaciones anuales, ni antes ni después de las mismas; caso de querer disfrutarse conjuntamente con las vacaciones, se solicitará a la Dirección.
- b) Nacimiento de los hijos del empleado: Dos días laborales.

- c) Matrimonio de los hijos y padres del empleado: Un día natural.
- d) Enfermedad o accidente graves debidamente justificados, internamiento clínico o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, del cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales, hasta segundo grado, incluso de parentesco político: dos días naturales.
- e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales, hasta segundo grado, incluso de parentesco político, dos días naturales.
Los días señalados en los apartados b), c), d) y e) anteriores, serán ampliables a cuatro días naturales cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento que requiera dichos días.
- f) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público impuestos por las Leyes o Disposiciones Administrativas, exámenes o de otro orden, se concederá permiso por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda realizar fuera del horario de trabajo, sin que sufran merma por ello los haberes del empleado.
- g) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que daban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Disfrutado el o los días libres por los anteriores conceptos, el trabajador deberá justificar el hecho que lo generó.

Todos los demás permisos no contemplados de forma expresa en el presente artículo, serán considerados como permisos de carácter particular, debiendo ser recuperados dentro de los diez días siguientes a su disfrute. De no hacerlo así, el tiempo no trabajado será deducido del haber del empleado. Quedan exceptuados de esta norma los permisos para acudir a consulta médica del propio empleado, siempre que se aporte la oportuna justificación.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince días al año para asuntos particulares. Para este único período la Empresa mantendrá en alta al trabajador en la Seguridad Social.

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas, por un período no superior a seis meses.

La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado anterior, estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador hasta ese momento.

La petición de licencia, retribuida o no, se cursará a la Dirección, quién, en su caso, la concederá por escrito.

Art. 25. Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora que podrá ser dividida en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que el que lo solicite acredite mediante certificación de la empresa en la que trabaja el otro progenitor, que este no ha ejercitado en la misma idéntico derecho.

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad.

Art. 26. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o disminuido psíquico o físico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Art. 27. *Excedencias.*—El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años.

Con el fin de adecuar y facilitar la organización de la empresa cuando la excedencia, cualquiera que sea su causa, se solicite por un período superior a seis meses se deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de dos meses, siempre que ello sea posible.

Art. 28. *Incapacidad temporal.*—En caso de IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral, y accidente laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta la totalidad de los ingresos normales del trabajador.

Art. 29. *Anticipos a cuenta.*—El personal fijo en plantilla con más de seis meses de antigüedad podrá solicitar por causas excepcionales y justificadas a juicio de la empresa un anticipo de sus haberes, siendo consideradas como tales causas las siguientes:

1. Enfermedad grave del empleado.
2. Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el peticionario, y a sus expensas.
3. Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
4. Gastos Jurídicos que menoscaben la economía del trabajador.
5. Obras de rehabilitación urgentes en la vivienda habitual necesarias para mantener su habitabilidad o como consecuencia de la Inspección Técnica de Edificios (ITE).
6. Otras causas distintas de las anteriores, que excepcionalmente se planteen y que a criterio de la Dirección de la empresa justifiquen su concesión.

El importe máximo de estos anticipos será de hasta seis mensualidades de los haberes correspondientes al último mes trabajado.

Estos anticipos se reintegrarán según la siguiente tabla:

• 1 mensualidad	6 meses
• 2 mensualidades	12 meses
• 3 mensualidades	18 meses
• 4 mensualidades	24 meses
• 5 mensualidades	30 meses
• 6 mensualidades	36 meses

Las cantidades para el reintegro mensual de estos anticipos serán descontadas por la empresa del correspondiente abono mensual de haberes, quedando exentas del descuento las pagas extraordinarias. Se establece un período de carencia de tres meses, comenzando el reintegro de las cuotas al cuarto mes desde la fecha del anticipo.

El empleado indicará, de forma expresa, y mediante solicitud, la finalidad para la cual solicita el anticipo y estará obligado a acreditar documentalmente la aplicación de la cantidad percibida al objeto expresado en dicha solicitud.

El beneficiario estará obligado a reembolsar en su totalidad anticipadamente el saldo de los anticipos en los siguientes casos:

1. Inexactitud en los datos consignados en la petición.
2. Excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral.

Capítulo V

Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos

Art. 30. *Constitución.*—Dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca la publicación del presente convenio, habrá de constituirse la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará formada por la representación de los trabajadores, y el mismo número de miembros nombrados por la Dirección de “Loreto Mutua”.

Art. 31. *Reuniones.*—La comisión paritaria se reunirá en todo caso, siempre que una de las partes lo solicite.

Art. 32. *Naturaleza.*—Esta Comisión será el órgano de interpretación auténtica del presente convenio y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento.

Art. 33. *Funciones.*—Serán funciones de la Comisión, aparte de las que específicamente se les encomienden en el presente convenio, las siguientes:

- a) Resolver reclamaciones que se produzcan como consecuencia de presuntos incumplimientos del convenio.
- b) La interpretación de aquellos puntos que puedan prestarse a soluciones dudosas, como paso previo a cualquier otra medida.
- c) Elaborar cuantos proyectos y estudios puedan optimizar el cumplimiento del convenio, y en general, todos aquellos que tengan como fin los propios de la Mutua, o faciliten el entendimiento entre esta y los trabajadores.

- d) Realizar la evaluación, planificación y ejecución de los planes de formación profesional necesarios regulados en el capítulo VI.

Art. 34. *Funcionamiento.*—La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con suficiente antelación, no pudiendo decidir sobre ningún punto que no estuviera previamente fijado en el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros, disponiendo de un voto cada uno de ellos.

Art. 35. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y Mutualidad incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, 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 Madrid en su Reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VI

Formación continua y promoción

Art. 36. *Formación.*—Las partes firmantes, conscientes de la importancia que tiene la Formación Profesional continuada para hacer frente a los retos del futuro y desarrollar la capacidad profesional y el derecho a la promoción profesional de los trabajadores, acuerdan dotar un presupuesto equivalente al 3 por 100 de la masa salarial que en cada momento resulte para la financiación de los planes de formación necesarios.

Anualmente se establecerá un Plan de Formación que regulará la aplicación de dicho presupuesto a la formación de los trabajadores de acuerdo a sus propios planes de desarrollo y las necesidades de la organización, orientando la aplicación de dichos fondos a la adquisición de las competencias profesionales y de gestión que garanticen, a los trabajadores, sus posibilidades de promoción profesional, y a “Loreto Mutua”, anticiparse a sus necesidades futuras a través de la profesionalización de su plantilla.

Art. 37. *Promoción.*—En caso de que se produzca una vacante en un determinado puesto, se dará prioridad absoluta a los trabajadores de “Loreto Mutua” para su cobertura, y dentro del grupo formado por estos, a los ocupantes de puestos del Nivel inferior, produciéndose en este caso, la reclasificación del trabajador al grupo profesional correspondiente.

El acceso a una vacante se produce a través de la adquisición previa de las competencias requeridas para el desempeño del nuevo puesto mediante la formación y los planes de desarrollo que “Loreto Mutua” establezca al efecto, y siempre que el trabajador haya alcanzado un cumplimiento de objetivos mínimo equivalente al 50 por 100 durante el período de evaluación previo.

El trabajador que, a través de su formación continua y del cumplimiento de sus objetivos, amplíe el tipo y profundidad de las funciones del puesto que ocupa, así como el nivel de autonomía y responsabilidad implicado en sus funciones, y considere que este no está clasificado ya en el Nivel adecuado por haber sufrido un cambio en su definición, podrá solicitar una reclasificación del puesto a un nivel superior a través de la descripción y valoración del mismo, con el correspondiente cambio de grupo profesional del trabajador. El puesto será reubicado en su nivel original si queda vacante.

Capítulo VII

Jubilación anticipada y baja incentivada

Art. 38. *Jubilación anticipada.*—1. Los trabajadores que alcancen la edad de cincuenta y ocho años, podrán optar por pasar a la situación de prejubilación en las condiciones que se establecen en los apartados siguientes:

- a) “Loreto Mutua” garantiza los porcentajes que se indican en los apartados b), c) y d) siguientes, de las retribuciones fijas mensuales y en cómputo anual, correspondientes al último salario devengado, incrementadas anualmente en el IPC.

- b) Durante los dos primeros años el 90 por 100.
- c) Durante los dos años siguientes el 85 por 100.
- d) Durante los años siguientes, hasta que el trabajador opte por pasar a la situación de Jubilación en la Seguridad Social o, en su caso, hasta que el trabajador reúna los requisitos para solicitar la contingencia de Jubilación en la Seguridad Social con el reconocimiento del 100 por 100 de la prestación, y como máximo hasta los sesenta y siete años, el porcentaje será del 80 por 100.
- e) Ambas partes realizarán aportaciones a “Loreto Mutua”, en los términos, condiciones y por el nivel de convenio que estuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación del INSS en cualquiera de sus modalidades o cumpla los requisitos para obtener el reconocimiento del 100 por 100 de la prestación pública, y en cualquier caso, a los sesenta y siete años.
- f) El trabajador podrá suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social. El importe de las cuotas que satisfaga el trabajador, por este concepto, serán reintegradas a este último por parte del “Loreto Mutua”, previa acreditación de su abono por parte del trabajador. A tal fin el trabajador remitirá a “Loreto Mutua”, el justificante de pago con carácter inmediato, procediendo la Empresa a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción. En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial, “Loreto Mutua”, automáticamente quedará liberado del compromiso de reintegro contenido en este apartado.
- g) Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones establecidos en el convenio colectivo en el momento de la extinción hasta la fecha del reconocimiento de la prestación pública de Jubilación o del momento en que se reúnan los requisitos para tener derecho al 100 por 100 de dicha prestación y como máximo hasta los sesenta y siete años.
- h) Las cotizaciones a cargo del trabajador así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas al trabajador de los abonos que correspondan.

2. Cuando se pretenda acceder a la situación de prejubilación prevista en el apartado anterior, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de doce meses.

3. La situación de prejubilación regulada en este artículo será de aplicación por voluntad unilateral del trabajador, cuando este tenga acreditada una antigüedad en la empresa de, al menos, veintidós años.

En el resto de casos en que no se cumpla este requisito de antigüedad, será necesaria la conformidad de la empresa, de manera que solo se podrá acceder a la situación de prejubilación mediante acuerdo expreso suscrito a tal efecto entre ambas partes.

Art. 39. *Bajas Incentivadas.*—Durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece un sistema de bajas incentivadas al que podrán acogerse todos los trabajadores fijos, de actividad continuada, a tiempo completo y con una edad inferior a cincuenta y ocho años, de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

- a) La extinción de la relación laboral estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- b) Los trabajadores que se acojan a estas bajas incentivadas y, como consecuencia, causen baja en la empresa, percibirán como compensación una indemnización por importe de treinta y cinco días por año trabajado, con un máximo de treinta mensualidades.
- c) El cálculo del cómputo por día, se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias percibidas en los 12 últimos meses (fijas+variables)

Las cantidades a percibir por estas bajas incentivadas estarán sujetas a todas las retenciones que legalmente correspondan.

Capítulo VIII

Art. 40. *Seguridad y Salud.*—La empresa facilitará a los trabajadores un examen médico anual que será realizado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que corresponda de conformidad con las exigencias básicas de la ley. En caso de que fuera necesario y previa justificación, la empresa se hará cargo de los gastos que conlleve la realización de unas pruebas médicas más específicas.

Capítulo IX

Art. 41. *Previsión social complementaria.*—Los trabajadores afectados por este convenio serán considerados, si voluntariamente lo desean, a todos los efectos, como asociados de “Loreto Mutua”, con los mismos derechos y obligaciones en materia de prestaciones que ostenten los socios de número de la Mutualidad en cada momento, y que se recogen en los Estatutos.

Art. 42. *Aportaciones.*—La Empresa abonará el 50 por 100 de las cuotas a “Loreto Mutua” de aquellos trabajadores que voluntariamente se adhieran al mismo. La cotización será el 9 por 100 del Salario Nivel vigente en cada momento.

Esta cotización de la empresa en ningún caso podrá traspasarse ni instituirse a otra entidad ni constituirse en cualquier otra forma de retribución individual o colectiva.

Art. 43. *Seguros.*—Con respecto al concierto colectivo, los trabajadores tendrán la condición de asegurados, con las coberturas vigentes en cada momento, y se abonarán las primas a razón de un 40 por 100 a cargo del trabajador y un 60 por 100 a cargo de “Loreto Mutua”.

Los capitales garantizados para cada nivel, durante la vigencia de este convenio, serán los indicados en el Anexo 2.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El abono del segundo semestre de la paga de objetivos de 2015 que conforme se encuentra regulado en el artículo 15 del V Convenio Colectivo, debería ser abonado en el mes de enero de 2016, tendrá lugar en la primera quincena del mes de abril de 2016.

Segunda.—El régimen de gratificaciones extraordinarias regulado en el artículo 17 del presente convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

La paga de cierre de ejercicio correspondiente a 2015, conforme a lo previsto en el artículo 17 del V Convenio Colectivo, será abonada íntegramente antes del día 20 del mes de enero de 2016. A partir de 1 de enero de 2017, se prorrateará mensualmente la paga de cierre de ejercicio, tomando como referencia para ello, una paga de las previstas en la tabla Anexo I para 2016.

En Madrid, a 17 de diciembre de 2015.—El representante de la empresa, Jon Aramburu Sagarazu.—El representante de los trabajadores, Alejandro Júlvez Murciano.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

	Anual
Nivel Acceso	19.477,93
Nivel I	24.848,53
Nivel II	31.199,47
Nivel III	39.929,60
Nivel IV	50.087,71



ANEXO II

CAPITALES GARANTIZADOS CONCIERTO COLECTIVO

Nivel Acceso	62.707,63
Nivel I	79.997,86
Nivel II	100.444,17
Nivel III	128.550,14
Nivel IV	189.862,15

(03/6.173/16)

