

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Loreto Mutua, Mutualidad de Previsión Social (código número 28010252011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Loreto Mutua, Mutualidad de Previsión Social, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de enero de 2022, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrilla Rudilla.

VII CONVENIO COLECTIVO

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

Art. 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 de 1 de agosto.

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 2022, y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2026. El presente Convenio será prorrogable de forma tácita por periodos 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 con la siguiente definición:

Nivel IV. Comprende los puestos cuyas funciones son de naturaleza compleja y especializada, cuyo desarrollo requiere de 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 adecuados acordes con 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, es habitualmente directa o bien, 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.

Nivel II. Los puestos del nivel II requieren, al menos, de una 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, al menos, de 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 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 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 adecuados, 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, al menos, titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, así como dominio profesional 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, al menos, 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 periodo 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 2022 en la tabla anexo I, y será objeto de actualización anual durante el período de vigencia del presente convenio de acuerdo con la variación anual del Índice General de Precios al Consumo (IPC) más el 0,5%. 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% de revalorización más el 0,5%.

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 periodo quedarán consolidadas mediante la aplicación del incremento del 0,5% en sustitución del IPC real.

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales que se harán efectivos mediante transferencia bancaria. 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 electrónico salvo que se solicite expresamente el soporte físico.

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. Durante el periodo 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 periodo que en ningún caso será superior a 2 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% 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 31.12.1995, 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 € brutos, por 12 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 los epígrafes “b” y “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% del Salario Fijo anual para cada trabajador. Se encuentra establecido un procedimiento para la aplicación de objetivos, 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. A estos efectos se tomará en consideración las directrices marcadas en la Política de Retribuciones.

Para la valoración de la consecución de objetivos será especialmente tenido en cuenta entre otros, el resultado económico, crecimiento y solvencia obtenida por la Mutuality 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 Mutuality.

La cuantía correspondiente a este bono se abonará en los primeros 15 días del mes de abril, una vez haya tenido lugar la formulación de las cuentas anuales de la Mutuality 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 una hora y media 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.

Art. 18.- Retribución flexible. Mediante acuerdo reversible con el trabajador interesado, parte de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio podrán ser sustituidos por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda ofrecer a determinados trabajadores en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 19.- Jornada Anual. La jornada, para el periodo de vigencia del presente Convenio se establece en treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual, según el calendario laboral correspondiente.

Art. 20.- Calendario. El calendario se fijará anualmente y de mutuo acuerdo entre ambas partes.

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. 21.- Horario.

Se establece un horario común en el que la hora de entrada será a las 8,30 horas, estableciéndose un período de flexibilidad de dos horas a partir de la misma, debiendo completar cada trabajador una jornada diaria de siete horas y media. Con carácter general, la jornada será partida, ajustándose la hora de salida en función de la hora de entrada, salvo que, por razones de conciliación o necesidad del trabajador a propuesta del Responsable del departamento correspondiente y con el visto bueno de la Dirección General, se pueda realizar jornada continuada.

No obstante, lo anterior, los viernes se permitirá la jornada continuada sin necesidad de autorización.

La empresa establecerá de común acuerdo con la representación de los trabajadores, el sistema de control horario.

Art. 22.- 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.

Art. 23.- Vacaciones. La duración de las vacaciones anuales se fija en treinta días laborables que podrán ser disfrutadas en un máximo de tres periodos, uno de los cuales deberá ser superior a 15 días laborables dentro del periodo estival. No obstante, el trabajador podrá reservar hasta un máximo de 4 días al año sin programar para asuntos particulares. Las vacaciones devengadas durante el año podrán ser disfrutadas como máximo hasta el día 1 de marzo del año siguiente., salvo imposibilidad como consecuencia de una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o suspensión del contrato derivada de nacimiento de hijos, adopción, guarda o acogimiento, en cuyo caso podrán ser disfrutadas una vez que se produzca la reincorporación.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si el empleado, durante el disfrute de vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad, lo notificará a la empresa en el plazo de 24 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 de las partes.

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 juntamente con las vacaciones, se solicitará a la Dirección.
- b) Nacimiento de los hijos del empleado. Conforme establece la legislación laboral.
- c) Matrimonio de los hijos y padres del empleado. Un día laborable.
- 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 laborables.
- e) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales, hasta segundo grado, incluso de parentesco político, dos días laborables.

Los días señalados en los apartados b), c), d) y e) anteriores, serán ampliables a cuatro días laborables 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 un día laborable.
- 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 o imperativamente en el Estatuto de los Trabajadores, 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 15 días al año para asuntos particulares. Para este único periodo la Empresa mantendrá en alta al trabajador en la Seguridad Social.

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con 25 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 periodo 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.- Maternidad. 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.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al otro progenitor en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 26.- Reducción de jornada Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado que no desempeñe 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario de al menos la mitad de duración, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por un cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informes de los servicios de salud y como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Mediante acuerdo con la empresa, se determinará la concreción horaria para el disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo o su acumulación en jornadas concretas, tomando en consideración no solo las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, sino también las necesidades organizativas de la empresa.

Los trabajadores que pretendan hacer uso de la reducción de jornada prevista en este artículo deberán comunicarlo a la empresa con al menos un mes de antelación.

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 4 meses ni superior a 5 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 las percepciones salariales fijas 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 2º 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. (I.T.E).
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 6 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 periodo 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

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 Mutualidad, o faciliten el entendimiento entre ésta y los trabajadores.

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.

Cuando la Comisión Paritaria no pueda solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores alcanzando un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fuesen de aplicación, concretamente, en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN CONTINUA Y PROMOCIÓN

Art. 35.- 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 de un presupuesto suficiente para satisfacer las necesidades de formación de la plantilla, en función de las necesidades formativas de cada momento.

La Dirección de la empresa, determinará en cada momento la formación de los trabajadores de acuerdo con 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.

La representación de los trabajadores podrá hacer las propuestas de formación que estime oportunas y obtener información en todo momento, sobre las acciones formativas y condiciones para su realización que estén previstas o se estén llevando a cabo.

Art. 36.- 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 éstos, 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% durante el periodo 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 éste 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.

CAPITULO VII

JUBILACION ANTICIPADA Y BAJA INCENTIVADA

Art. 37.- Jubilación Anticipada.

1. Los trabajadores que alcancen la edad de 58 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 todas las retribuciones fijas mensuales percibidas por el trabajador y en cómputo anual, correspondientes al último salario devengado, incrementadas anualmente en el I.P.C.
 - b) Durante los dos primeros años el 90%.
 - c) Durante los dos años siguientes el 85%.
 - d) Durante los años siguientes, hasta que el trabajador opte por pasar a la situación de Jubilación en la Seguridad Social o en su defecto, hasta que el trabajador reúna los requisitos para solicitar la contingencia de Jubilación en la Seguridad Social con el reconocimiento del 100% de la prestación, y como máximo hasta el cumplimiento del séptimo año posterior al acceso a la prejubilación, el porcentaje será del 80%.
 - 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 I.N.S.S. en cualquiera de sus modalidades o cumpla los requisitos para obtener el reconocimiento del 100% de la prestación pública, y como máximo hasta el cumplimiento del séptimo año posterior al acceso a la prejubilación
 - 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 causará baja por voluntad propia en el Convenio Especial, Loreto Mutua, automáticamente quedará liberado del compromiso de reintegro contenido en este apartado. El reintegro de las cuotas correspondientes al Convenio Especial se hará por un plazo máximo de 7 años desde el acceso a la situación de prejubilación.
 - 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% de dicha prestación y como máximo hasta el cumplimiento del séptimo año posterior al acceso a la situación de prejubilación. La empresa mantendrá al trabajador como asegurado en la póliza colectiva de salud y en su caso, en la póliza de accidentes, abonando las primas correspondientes, en las mismas condiciones que las previas a la situación de prejubilación, hasta que se extinga definitivamente la situación de prejubilación y no se mantenga ninguna obligación derivada de la relación laboral y como máximo hasta el cumplimiento del séptimo año posterior al acceso a la prejubilación.

- h) Las cotizaciones y primas 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.
- i) La empresa podrá solicitar en cualquier momento, la documentación pertinente a los efectos de acreditar el cumplimiento de los requisitos para tener derecho al 100% de la prestación pública de jubilación.

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 12 meses.

3.- La situación de prejubilación regulada en este artículo será de aplicación por voluntad unilateral del trabajador, cuando éste tenga acreditada una antigüedad en la empresa de al menos, 22 años.

En el resto de los 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. 38.- 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 58 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 35 días por año trabajado, con un máximo de 30 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)

360

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

CAPITULO VIII

Art. 39.- 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.

CAPITULO IX

Art. 40.- 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. 41. Aportaciones. La Empresa abonará el 50% de las cuotas a Loreto Mutua de aquellos trabajadores que voluntariamente se adhieran al mismo. La cotización será el 9% 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. 42.- Seguros.

1. Concierto Colectivo: la empresa mantendrá contratado, un Seguro Colectivo de Vida, en el cual los trabajadores tendrán la condición de asegurados, con las coberturas vigentes en cada momento, y se abonarán las primas a razón de un 40% a cargo del trabajador y un 60% a cargo de Loreto Mutua.

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

2. Seguro de Accidentes: la empresa mantendrá contratada como tomadora, una póliza de Accidentes en la que todos los trabajadores tendrán la condición de asegurados, con las coberturas vigentes en cada momento y por el capital indicado en el anexo 2. La prima será abonada enteramente por la empresa.

3. Los trabajadores tendrán acceso a un Seguro Colectivo de Salud, en el cual la empresa tendrá la condición de tomador y podrán permanecer como asegurados mientras continúen perteneciendo a la plantilla de la empresa o se encuentren en situación de prejubilación.

A dicho seguro podrán adherirse, además, el cónyuge o la pareja de hecho y los descendientes, quienes podrán permanecer como asegurados, mientras la persona empleada mantenga su relación laboral con la empresa o se encuentre en situación de prejubilación.

La Empresa abonará la prima correspondiente al empleado. Las primas correspondientes a los familiares, cónyuge o pareja de hecho formarán parte de la retribución flexible del empleado siendo, por tanto, a su cargo.

En Madrid, a 17 enero 2022

Representante de la empresa:

Representante de los trabajadores:

Jon Aramburu Sagarzazu

Alejandro Júlvez Murciano

ANEXO I

TABLA SALARIAL

NIVEL	SALARIO ANUAL (€)
Nivel Acceso	23.074,71
Nivel I	29.437,03
Nivel II	36.960,73
Nivel III	47.302,96
Nivel IV	59.336,86

ANEXO II

1. Capitales garantizados Concierto Colectivo de Vida

NIVEL	CAPITAL (€)
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

2. Capital garantizado Seguro de Accidentes: 150.000 euros.

(03/6.827/22)

