CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-7475 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y Publicación del Convenio Colectivo del Igualatorio Médico-Quirúrgico Colegial, S. A. de Seguros, para el periodo 2019-2021.*

Código 39001212011987.

Visto el texto del Convenio Colectivo del "Igualatorio Médico-Quirúrgico Colegial, S. A." de Seguros, para el periodo 2019-2021, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 3 de julio de 2019, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los delegados de personal en representación los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de agosto de 2019.
Dirección General de Trabajo
(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, BOC EXT. de14 de agosto de 2015),
el director del Servicio Cántabro de Empleo,
José Manuel Callejo Calderón.

CVE-2019-7475

CONVENIO COLECTIVO
IGUALATORIO MÉDICO-QUIRÚRGICO COLEGIAL,
S. A. DE SEGUROS

Preámbulo.- Determinación de las partes.

El presente convenio está suscrito por la Dirección de la Empresa "Igualatorio Médico-Quirúrgico Colegial S.a. de Seguros" y por los "representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal).

Art. 1.- Ámbito Funcional.

El presente convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Igualatorio Médico-Quirúrgico Colegial S.A. de Seguros y su personal.

Art. 2.- Ámbito Personal.

Las presentes normas regirán para todos los trabajadores encuadrados en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y funciones y sometidas a relación laboral común,

Art. 3.- Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que la Empresa tiene en Santander, Mompía y Torrelavega.

Art. 4.- Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2021, cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación; a excepción de aquellas materias cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

Art. 5.- Conceptos económicos.

Para el año 2019 serán de aplicación las tablas de retribuciones y complementos salariales que se unen como anexo al presente convenio.

Para el año 2020 se incrementarán las tablas salariales de acuerdo con el I.P.C. producido en el año 2019.

Para el año 2021 se incrementarán las tablas salariales vigentes en 2020 con el I.P.C que resulte del mismo ejercicio anual.

Art. 6.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá 3 gratificaciones extraordinarias.

Dos de ellas, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, en cuantía de 30 días de salario base, más antigüedad y plus convenio.

Una gratificación extraordinaria que se abonará en el mes de febrero de cada año y cuya cuantía es del 240% del salario base, más antigüedad en cómputo mensual.

CVE-2019-7475

Art. 7.- Retribuciones.

Las retribuciones salariales que percibirá el personal afectado por el presente Convenio serán las siguientes de acuerdo con su nivel:

-Salario Base.

-Antigüedad.- Por este concepto el personal percibirá un incremento anual del 1,5% del Salario Base de cada año de servicio, computándose desde el primer año y hasta el decimoquinto inclusive. A partir del decimosexto año el incremento anual será del 2% y con el límite máximo del 60% del Salario Base.

-Plus Convenio.

-Plus de Asistencia.

-Plus Quebranto de Moneda.- Que afectará exclusivamente al empleado encargado de la Caja.

-Plus de Plena Dedicación.- Que afectará al personal que la Dirección designe y con cuya cuantía se abona el posible exceso de jornada, siendo incompatible la percepción de este Plus con el de Asistencia.

-Plus de Complemento Personal y Especial.- Que se asignará al personal que determine la Empresa. Este Complemento tiene carácter graciable y podrá absorberse y compensarse con incrementos salariales futuros.

Las cuantías que corresponden a cada uno de los conceptos salariales son las que constan en cómputo mensual y anual en el anexo número uno del presente Convenio.

Art. 8.- Jornadas.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.700 horas para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

La Jornada de trabajo será:

-Continuada, lunes a viernes, de 8 a 15 horas.
-Partida, lunes a viernes, de 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas.
-Turnos, lunes a viernes, 7 horas entre las 8 y 22 horas.

-Horario verano: continuado de 8 a 15, de lunes a viernes, en julio y agosto.

Para adecuar la jornada diaria y semanal a la anual y cumplir con las 1.700 horas pactadas, se realizarán jornadas adicionales a instancias de la empresa y preaviso al empleado y en el horario que igualmente se determine.

La Empresa establecerá el tipo de jornada del personal.
Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la Empresa y en referencia a párrafos anteriores, se podrán realizar jornadas adicionales cualquier día no festivo, incluido sábados.

En cualquier caso se respetaran los derechos adquiridos a título individual y sin perjuicio de la facultad empresarial de organización del trabajo.

Art. 9.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todo el personal laboral serán de 23 días laborables. Estas vacaciones deberán ser solicitadas antes del 31 de marzo de cada año y podrán ser fraccionadas a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

CVE-2019-7475

Art. 10.- Días no laborables y retribuidos.

Se acuerda considerar como días no laborables y retribuidos los correspondientes al Sábado Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

Art. 11.- Funciones.

Todo el personal laboral estará obligado, si así se le es exigido, a desarrollar su trabajo con los medios técnicos que la Empresa crea conveniente incorporar para el mejor funcionamiento de la misma.

En el cálculo de las retribuciones para todo el personal ya se ha tenido en cuenta la asunción por el personal de las obligaciones antes mencionadas.

Art. 12.- Clasificación profesional.

Los trabajadores del Igualatorio Cantabria se clasifican en un solo grupo profesional en el que se integran, las diversas funciones y tareas a realizar y entre ellas serán: tareas administrativas, comerciales, informáticas, contables, de control de asistencia, tareas de mantenimiento, servicios auxiliares, conducción de vehículos, ordenanzas, telefonistas y en general cualquier otro tipo de contratación presente o futura, etc…

Este grupo profesional está, a su vez, integrado por ocho niveles retributivos.

La movilidad funcional dentro del Igualatorio Cantabria se realizará por necesidades de la empresa.

Una vez definido el nivel no procederá su modificación por razones de tiempo de permanencia, ejercicio de funciones, etc..

Art. 13.- Jubilación.

Conscientes ambas partes de la situación que afecta al empleo en este País y a efectos de mitigar en lo posible la misma, acuerdan la extinción del contrato de trabajo de los empleados de la Entidad cuando estos alcancen la edad de jubilación y cumplan los requisitos para percibir pensión en su modalidad contributiva.

Igualmente las partes acuerdan que, a petición del empleado, se procederá a la jubilación parcial del mismo con la obligación de concertar contrato de relevo que permita acceder a la citada prestación.

Art. 14.- Incentivo económico por jubilación.

Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad de salario base, antigüedad y plus convenio por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile el empleado.

En caso de jubilación parcial con contrato de relevo, corresponderá la compensación prevista en los términos regulados en este apartado, siempre que se produzca la jubilación total a petición del trabajador en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

A efectos de este convenio colectivo se entenderá por edad ordinaria de jubilación la establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, tanto la contemplada para el supuesto ordinario regulada en la referida normativa, actualmente artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contemplada para los supuestos de minusvalía en el artículo 206.2 siempre que, en este caso, el acceso a la jubilación no se produzca más allá de la edad ordinaria de jubilación de un trabajador similar sin discapacidad.

3

CVE-2019-7475

Art. 15.- Seguro de aportación definida.

Con la misma finalidad de promover una adecuada política de empleo en la empresa, fomentando la jubilación en la edad ordinaria para ello, se regula a continuación un nuevo sistema de previsión social que se instrumentará a través de un seguro colectivo de vida apto para la exteriorización de compromisos por pensiones conforme a lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 29 de noviembre.

Dicho sistema será de aplicación al personal contratado a partir del 1 de enero de 2019, en sustitución del incentivo económico por jubilación regulado en el artículo 14 del presente convenio colectivo sobre jubilación, así como al personal que estuviera en plantilla a tal fecha que optara por él, en los términos y condiciones que se regulan a continuación.

1.- Personal contratado a partir del 1 de enero de 2019. Para el personal contratado a partir de 1 de enero de 2019, la empresa suscribirá un seguro de aportación definida cuyas características son las siguientes:

A) Régimen de aportaciones:

1. La empresa aportará al citado seguro una prima anual por empleado.

La empresa realizará las aportaciones en el transcurso del año, y no más tarde del 30 de septiembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente para la primera aportación. Si el empleado causara alta durante el ejercicio, las aportaciones serán proporcionales al tiempo trabajado durante dicho año natural; en el supuesto de baja solo procederá la aportación en proporción al tiempo transcurrido del año en que la misma tiene lugar, siempre que el empleado tuviera ya adquirido el derecho regulado en el apartado C).

La primera aportación se realizará una vez hayan transcurrido dos años ininterrumpidos desde la incorporación del trabajador en la empresa, de forma que antes del 31 de diciembre siguiente al transcurso de dicho periodo en la empresa, ésta efectuará la aportación correspondiente a cada una de las tres anualidades, completas o parciales transcurridas, siempre que el trabajador no hubiera causado baja en la misma.

De este modo, la primera aportación relativa al personal que ingrese durante 2019 se efectuará en 2021, antes del 31 de diciembre.

2. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, la aportación se realizará sobre el referido sueldo base de convenio adaptado proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada durante todo el ejercicio.

No obstante, en los supuestos de reducción de jornada previstos en la actualidad en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la aportación se realizará sobre el sueldo base de convenio previo a la situación de reducción de jornada.

Asimismo, en el supuesto de jubilación parcial, la aportación por los trabajadores que hayan accedido a la misma conforme a las previsiones normativas al respecto, se efectuará sobre el salario base de convenio colectivo que correspondía al trabajador en función de la última jornada que hubiera tenido durante el año anterior a la situación de jubilación parcial, actualizado con los incrementos salariales de aplicación.

3. Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo no se devengarán aportaciones, salvo en los supuestos de suspensión por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y excedencia forzosa.

4. la empresa dejará de hacer aportaciones al sistema de previsión social desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del empleado, sea cual sea la causa. En todo caso, la empresa dejará de hacer aportaciones respecto de los

CVE-2019-7475

empleados que continúen en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumplan la edad ordinaria de jubilación conforme a la normativa vigente en cada momento.

B) Contingencias.

1. Las contingencias protegidas por el seguro de aportación definida que se regula en este artículo serán la jubilación ordinaria que tenga lugar en el mes en el que el trabajador cumple la edad de acceso a la jubilación ordinaria, y la jubilación anticipada que tenga lugar a partir de la edad prevista legalmente en cada momento para acceder a la misma, siempre que tales supuestos conlleven la extinción de la relación laboral en la empresa.

Si la jubilación no tiene lugar en tales términos, el trabajador perderá sus derechos económicos en el seguro que se regula. En estos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

2. Para el personal que haya prestado servicios en la misma empresa durante diez o más años, serán también contingencias cubiertas el fallecimiento y la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La prestación consistirá en el importe de los derechos económicos acumulados en el instrumento de previsión social en el momento del acaecimiento de la contingencia correspondiente, o en los supuestos excepcionales de liquidez anticipada regulados en el apartado D).

El abono podrá realizarse, a elección del empleado-beneficiario, o los designados por él en caso de fallecimiento, en forma de capital, renta o mixta.

C) Reconocimiento de derechos.

1. El trabajador que hubiera prestado servicios en la empresa durante diez o más años, tendrá derecho al reconocimiento de los derechos acumulados en el seguro colectivo regulado en el presente artículo.

No obstante, para la percepción de la prestación por el empleado en activo en la empresa, será necesario que la jubilación ordinaria o anticipada tenga lugar en los términos detallados en el apartado B) anterior.

2. En el supuesto de extinción de la relación laboral una vez transcurridos los diez años de servicios en la empresa, el trabajador conservará los referidos derechos económicos acumulados, pudiendo mantenerlos en el mismo instrumento o bien movilizarlos a otro instrumento de previsión social, en los términos previstos normativamente, hasta que acceda a la jubilación, se sitúe en incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o se produzca el fallecimiento, momento en que se harán efectivas. También conservará el derecho de liquidez anticipada regulado en el apartado D).

Salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral por jubilación en los términos del apartado B)1 anterior, cuando la extinción de la relación laboral tenga lugar por cualquier otra causa antes de trascurrir diez años de servicio en la empresa, no se generará derecho alguno para el trabajador. Tampoco se generará derecho alguno cuando la causa de la extinción sea el despido disciplinario procedente, cualquiera que sea el tiempo en que se produzca. En ambos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

3. Consecuentemente, en función de la regulación contenida en el presente precepto, las aportaciones en forma de prima que realice la empresa al seguro colectivo de vida no se configuran como derechos económicos ciertos para los empleados.

4. A los efectos del cómputo del tiempo de prestación de servicios referido en este apartado, se tendrá en cuenta el de las excedencias que computan a efectos de antigüedad, así como el de las suspensiones del contrato

5

CVE-2019-7475

de trabajo por incapacidad temporal, maternidad y paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia.

D) Supuestos excepcionales de liquidez anticipada.

El personal que haya prestado servicios para la empresa durante diez o más años, tendrá derecho a la disposición anticipada en su totalidad, o en parte, del importe de los derechos económicos acumulados en el seguro que se regula en este artículo, en caso de desempleo de larga duración y enfermedad grave en los términos y con el alcance previstos en la legislación vigente.

E) Cuantificación del derecho de rescate por movilización o liquidez anticipada.

En caso de movilización o liquidez anticipada no se aplicarán a los derechos económicos ningún tipo de penalización o descuento, si bien será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios de 15 de octubre de 1999 respecto a la cuantificación del derecho de rescate.

F) Aportaciones voluntarias.

Con el fin de complementar el seguro colectivo, la empresa podrá facilitar que los trabajadores puedan hacer aportaciones voluntarias a sistemas de previsión social.

2.- Personal en plantilla a la entrada en vigor del convenio colectivo. El personal en activo en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, podrá optar entre continuar con el "incentivo económico por jubilación" establecido en el artículo 14 del mismo, o bien incorporarse en el seguro de aportación definida regulado en el número 1 del presente artículo.

A tal efecto, la empresa informará individualmente de la provisión de cada trabajador en el citado instrumento antes del 30 de abril de 2020, conforme al estado de situación de tales provisiones a 31 de diciembre de 2019. Recibida dicha información, el empleado podrá ejercitar su derecho de opción hasta el 31 de octubre de 2020, debiendo hacerlo de forma expresa.

En el supuesto que la empresa realizará la comunicación una vez pasada la fecha indicada para ello, el tiempo establecido para que el trabajador opte por uno u otro sistema se prolongará en igual medida que el retraso producido en la comunicación empresarial.

En el supuesto de encontrarse el trabajador en suspensión de contrato de trabajo por cualquier causa, a su reincorporación dispondrá de igual periodo que el resto de los trabajadores para el ejercicio del derecho de opción.

En el caso de no comunicar ninguna decisión en el plazo indicado, se entenderá a todos los efectos que su opción es el mantenimiento en el denominado "incentivo económico por jubilación" del artículo 14 del convenio.

El importe comunicado al empleado que haya ejercitado su derecho de opción por el nuevo sistema se aportará en forma de prima inicial al seguro colectivo de vida que instrumenta el sistema de previsión social de aportación definida regulado en el número 1 anterior.

El tiempo de servicios prestados por el empleado en la empresa en el momento de la opción se computará para el reconocimiento de derechos económicos en el seguro colectivo de vida en los términos establecidos en el apartado C) del número 1 anterior.

La primera aportación en forma de prima al nuevo sistema de previsión social para el personal que haya ejercitado a favor del mismo su derecho de opción se efectuará en el año 2021, con sujeción a las previsiones contempladas en el apartado A) del número 1 anterior.

6

CVE-2019-7475

3.- El personal acogido al seguro de aportación definida recibirá anualmente información sobre el valor de sus derechos económicos a 31 de diciembre de cada año en los términos previstos en la normativa de aplicación (actualmente, Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios).

Art. 16.- Permisos y licencias retribuidas.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

Con objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, el permiso de dos días laborables para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización contemplados en el párrafo anterior, podrá disfrutarse por horas, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia de desplazamiento.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

CVE-2019-7475

2.- Los días de permiso retribuido regulados en el número 1 anterior, se entenderán referidos, a días naturales, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos. No obstante, en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

3.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Para los casos de progenitor, adoptante o acogedor en los casos de hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera la necesidad de su cuidado directo, en los términos del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en tal precepto en cuanto al ejercicio del derecho que en el mismo se regula, y su alcance.

5.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El

8

CVE-2019-7475

trabajador deberá preavisar a la empresa con quince de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6.- El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Art. 17.- Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, respecto de alumbramiento, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, según recoge dicha Ley.

Si, tras efectuar la valoración de riesgos por parte de la empresa, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Art. 18.- Protección de las Victimas de la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previsto en la Ley General de la Seguridad Social la suspensión y extinción del contrato de trabajo previsto en el apartado anterior, dará lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de Desempleo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán suspender su contrato de trabajo o ejercitar su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo en los términos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica, derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas

CVE-2019-7475

cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Art. 19.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la Legislación laboral, siendo de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 20.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo.

Las partes firmantes de este Convenio constituyen, con la participación de un máximo de tres miembros por cada una de las partes, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, como órgano de conciliación, arbitraje y control de su cumplimiento. A dichas reuniones, la representación de la empresa y de los trabajadores, podrá hacerse acompañar de un asesor externo.

Las incidencias, dudas o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente valoradas, estudiadas y, en su caso, resueltas por esta comisión, como trámite previo obligatorio a cualquier vía de conciliación o jurisdiccional, en un plazo no superior a veinte días.

Cuando en el acta correspondiente se refleje un acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión, dicho acuerdo será vinculante para la Empresa y los Trabajadores.

Art. 21.- Portal del Empleado.

Todas las notificaciones, incluidas las referidas a nóminas de salario, podrán efectuarse por la empresa mediante publicación en el portal que cada empleado tiene asignado.

Art. 22.- Adhesión ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010.

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

CVE-2019-7475

Art. 23.- Denuncia y prórroga.

El convenio se entenderá expresamente denunciado al finalizar la vigencia del mismo.

Art. 24.- Cláusula final.

Ambas partes acuerdan remitirse en cuanto al Régimen de Faltas y Sanciones a lo previsto en el Convenio colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

ANEXO I

GRUPO A					
TABLAS SALARIALES.- CÓMPUTO MENSUAL					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLENA DEDICACIÓN	*COMPLEM. PERSONAL*
I	3.241,64	1.217,47	165,77	1.166,76	0,00
II	1.655,43	968,54	165,77	1.075,83	331,61
III	1.655,43	1.069,28	165,77	1.981,77	0,00
IV	1.298,11	721,69	165,77	479,43	319,21
V	1.229,78	386,82	165,77	322,83	0,00
VI	1.161,48	232,72	165,77	0,00	0,00
VII	1.047,71	114,99	165,77	0,00	0,00
VIII	836,73	60,70	165,77	0,00	0,00

CVE-2019-7475

GRUPO A					
TABLAS SALARIALES.- CÓMPUTO ANUAL					
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLENA DEDICACIÓN	*COMPLEM. PERSONAL*
I	53.162,90	17.044,54	1.989,27	14.001,11	0,00
II	27.149,04	13.559,63	1.989,26	12.909,90	3.979,37
III	27.149,04	14.969,88	1.989,26	23.781,21	0,00
IV	21.288,98	10.103,70	1.989,26	5.753,22	3.830,56
V	20.168,35	5.415,48	1.989,26	3.873,96	0,00
VI	19.048,27	3.258,03	1.989,26	0,00	0,00
VII	17.182,43	1.609,92	1.989,26	0,00	0,00
VIII	13.722,34	849,85	1.989,30	0,00	0,00

El quebranto de moneda, que afecta exclusivamente al empleado encargado de la Caja, será en cuantía de:

CÓMPUTO MENSUAL	CÓMPUTO ANUAL
67,80	813,59

ANEXO II

COMISIÓN PARITARIA

POR LA EMPRESA

- Don Pablo Corral Collantes.
- Don Francisco Rosales Cuadra.
- Don Adolfo Muñiz González.

POR LOS TRABAJADORES.

- Doña Begoña Pérez Rodríguez.
- Don José Alberto Bedia Ordóñez.
- Don David Moreno García

12

2019/7475

CVE-2019-7475