

**PACTO INTERNO SUSCRITO
ENTRE LA ENTIDAD
Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES**

LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

CAPITULO 1 - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º - Ambito Personal.- El presente pacto será de aplicación a la totalidad de los empleados que integren la plantilla de "LA FRATERNIDAD" Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º Ambito Territorial.- Las normas contenidas en este pacto serán de aplicación en todo el territorio del Estado Español, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

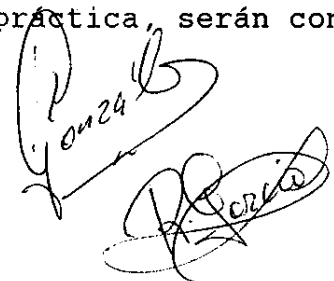
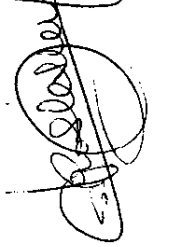
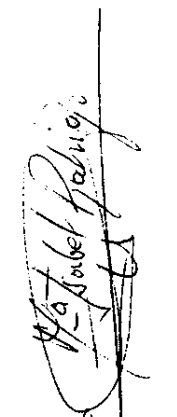
Artículo 3º Ambito Temporal.- Este pacto entrará en vigor con efecto de 1º de Enero de 1992.

Artículo 4º Vigencia.- La vigencia de este pacto se establece hasta el 31 de Diciembre de 1992, y será prorrogable tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie de forma fehaciente por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5º Compensación y absorción de mejoras.- Las retribuciones y condiciones económicas contenidas en el presente pacto, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este pacto son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 6º Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

Artículo 7º Capacidad organizativa.- La organización del trabajo dentro de la empresa, es función que compete a la dirección de la misma, la cual, en consecuencia, podrá tomar en cada momento las decisiones que juzgue pertinentes, previo informe de los Representantes de los Trabajadores en aquellos casos establecidos por la legislación laboral vigente.

Artículo 8º Comisión mixta.- Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente pacto, se crea una Comisión Mixta que estará formada por tres Representantes de la Empresa designados por la Dirección y tres Representantes de los Trabajadores, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de esta Comisión se entenderá está constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el Acta correspondiente, los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta entenderá como trámite previo obligatorio, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este pacto, sin perjuicio de que posteriormente y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisión Mixta, deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores dispondrán de las horas necesarias, retribuidas, para la asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta, cuando las haya.

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, que podrá fraccionar hasta en tres periodos, previo acuerdo con la empresa.

Si durante el citado período de vacaciones, el trabajador sufriera accidente o enfermedad con un proceso de baja igual o superior a doce días, se interrumpirá el cómputo de dichas vacaciones, siempre que se presente en la empresa, o se remita por correo certificado a la misma, dentro del plazo de cinco días, contados a partir del siguiente al de la fecha de su expedición, el correspondiente parte de baja. Una vez producida el alta, el empleado acordará con la empresa, las fechas en que consumirá los días de vacaciones restantes.

R. González

R. García

[Signature]

[Signature]

LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

Los empleados que en el transcurso del año de que se trate, cumplan 60 ó más años y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas sus vacaciones, reguladas en el primer párrafo, con arreglo a la escala siguiente:

| | |
|--------------------|-------------------|
| 60 y 61 años | 3 días naturales. |
| 62 y 63 años | 4 días naturales. |
| 64 y 65 años | 6 días naturales. |

El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones de forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año de su ingreso.

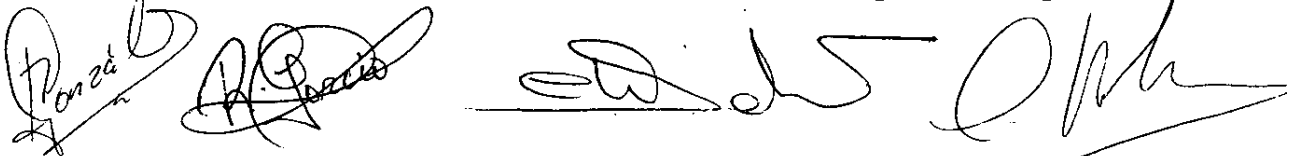
Artículo 10º Jornada.- La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1.700 horas efectivamente trabajadas, para todo el personal que realice siete horas diarias. La aplicación práctica de dichas horas al calendario de cada año, se efectuará en la forma propuesta por la empresa.

Para los empleados con jornada inferior a las siete horas diarias, el cómputo anual de horas efectivamente trabajadas, será el que resulte proporcionalmente a la jornada diaria que realicen.

Para el año 1992 la empresa se compromete a estudiar, en el plazo máximo de tres meses, los horarios de todos los puestos de trabajo de cada centro, para en aquellos casos que considere que no se altera sustancialmente el servicio que se ve obligada a prestar, tender a reducir el número de empleados que actualmente prestan servicio durante los sábados, sin que ello suponga una disminución del conjunto total de horas a realizar en cómputo anual.

Artículo 11º Permisos.- 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) Dos días, en los casos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica grave, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y tres días por fallecimiento de parientes de igual grado. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, los plazos serán de cuatro o cinco días respectivamente. Agotados estos plazos, hasta un máximo de un mes, sin derecho a retribución por este período.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

Con independencia de lo anteriormente expuesto, y con motivo de enfermedad grave de los familiares citados, se podrá solicitar permiso sin derecho a retribución, de forma discontinua, dentro de un periodo de seis meses.

Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que dictamine la concurrencia o nó de la gravedad en la enfermedad, o intervención quirúrgica.

b) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.

c) Por nacimiento de hijo de empleado varón, dos días laborables, ampliables a cuatro si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

En caso de complicación grave del parto, se estará a lo previsto en el apartado a) de este artículo.

d) Por traslado del domicilio habitual del empleado, un día.

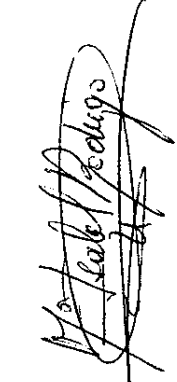
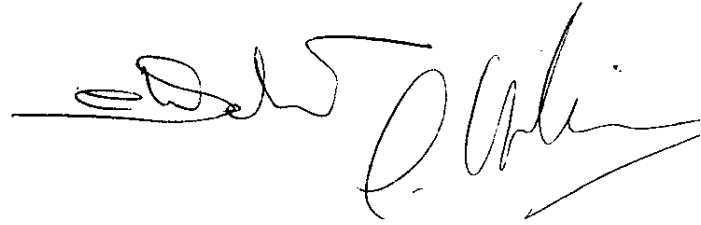
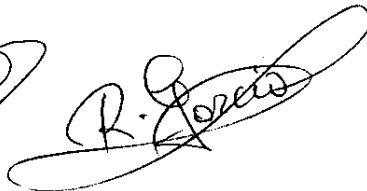
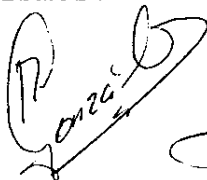
e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma, legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Con motivo de exámenes, para empleados que estén matriculados en estudios oficiales, se concederá autorización para ausentarse del centro de trabajo, con tiempo suficiente para asistir a los mismos.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

h) En los casos de asistencia a cursos (de interés profesional relacionados con su actividad en la empresa y previa autorización de ésta), aunque los gastos de asistencia corran a cargo del empleado.

i) Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaja la madre que esta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

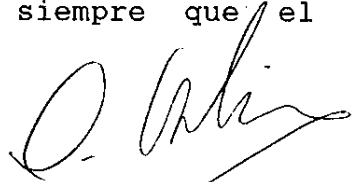
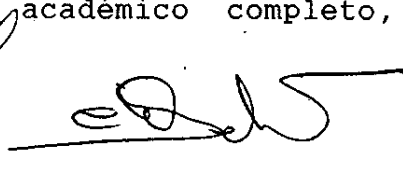
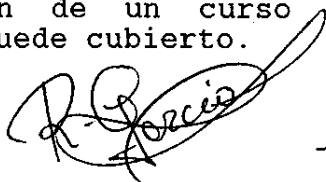
j) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año, o alternativamente veintiuna horas. En este supuesto, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, a cuenta de vacaciones, sin derecho a remuneración, o con derecho a ella, decidiéndose entre empresa y trabajador por cualquiera de las opciones.

El número máximo de horas de permiso para el personal con horario anual inferior, será proporcional a su propio horario en relación a lo acordado en este pacto.

k) Por el tiempo necesario e indispensable, documentalmente justificado, para acudir a consulta médica con el cónyuge, hijos o familiares impedidos. En estos casos, la empresa podrá optar por la reducción de haberes, o por la recuperación.


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


ll) Los empleados, con tres años de antigüedad, podrán solicitar permiso por un plazo no superior a 6 meses, justificando debidamente sus razones, que la empresa podrá conceder si lo considera oportuno. Este período se podrá ampliar excepcionalmente hasta nueve meses cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo, siempre que el servicio quede cubierto.

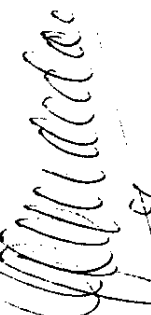


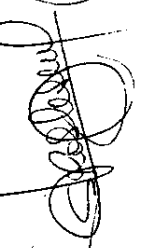
LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166


Dichos permisos no darán lugar a remuneración alguna. No se podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos tres años de terminación del anterior.

 **Artículo 12º Excedencias.-** Los empleados con cinco años cumplidos de antigüedad, y que presten servicio en los centros de trabajo que cuenten con plantilla superior a cinco trabajadores, tendrán derecho a excedencia, cuya duración no será inferior a seis meses ni superior a un año, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra Mutua de Accidentes de Trabajo


 El periodo de excedencia no se computará a efectos de años de servicio ni de ninguna otra clase de antigüedad. Para obtener la excedencia, el empleado deberá comunicar su decisión por escrito a la empresa, con un mes de antelación como mínimo, a la fecha en que vaya a tomar efecto. Igualmente será preciso el preaviso de un mes para la reincorporación al trabajo. Producida la reincorporación, no se podrá solicitar nueva excedencia hasta que transcurran, como mínimo, tres años de situación activa dentro de la empresa.

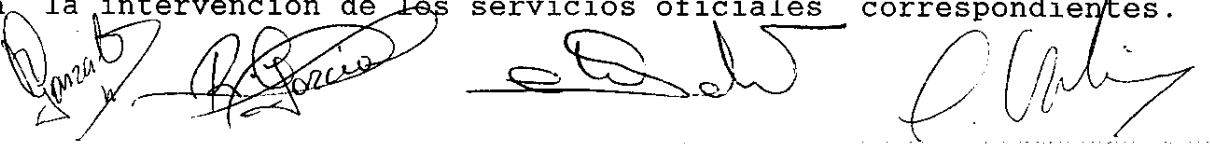
 Durante el periodo que dure la excedencia, la empresa le reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo, y en las mismas condiciones de horario y turno que tuviese al comenzar dicho periodo.

 No podrán disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, excepción hecha de aquellos centros que tengan entre 5 y 10 trabajadores, ni más de diez empleados en cada centro.

 **Artículo 13º Vacantes y puestos de nueva creación.-** La empresa informará en los centros de trabajo de la provincia que se produzcan, la existencia de vacantes o puestos de nueva creación que den lugar a promoción, para que todos los trabajadores tengan conocimiento de ello y puedan optar a dichas plazas.

Esta información no comprenderá aquellas vacantes y puestos que conlleven una categoría de jefatura.

 **Artículo 14º Salud Laboral.-** La empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Se establece una revisión médica anual para todo el personal. Para aquellas personas dentro de la empresa que por su destino específico estén sometidas a radiaciones ionizantes, o manipulen sangre, así como el personal de informática, la revisión podrá ser semestral.

En tanto no sea publicada normativa oficial alguna referente a las nuevas tecnologías informáticas, la empresa procurará, en la medida de lo posible, que aquellos trabajadores que realicen su función con pantallas, alternen dicho cometido con otros existentes en su departamento para los que se hallen capacitados.

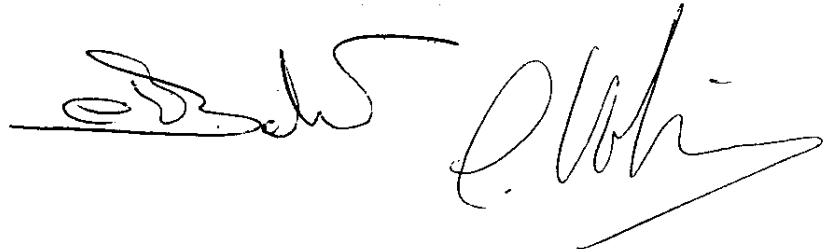
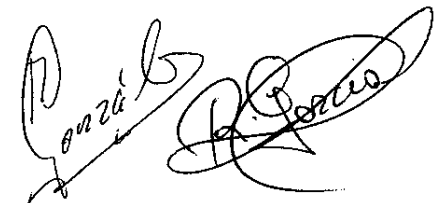
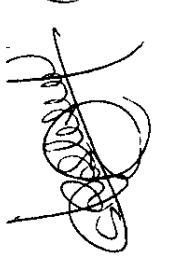
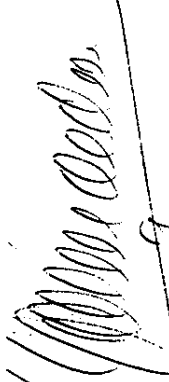
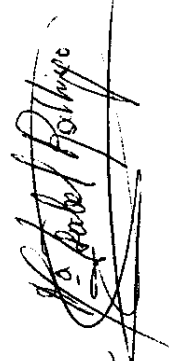
Publicada, en su caso, la normativa oficial comentada, y a partir de la vigencia de la misma, quedará sin efecto y valor alguno el contenido del párrafo anteriormente descrito, y se estará a lo que se disponga por los órganos competentes.

CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 15º Remuneraciones.- Las remuneraciones del personal afectado por el presente pacto, serán las que resulten de la aplicación del Convenio Colectivo de Seguros vigente en cada momento.

El concepto retributivo Compensación extras voluntarias conservará la estructura interna actual, y será revisable en la misma medida en que se revisen los distintos conceptos retributivos del salario bruto mensual que afecten a dichas extras.

Artículo 16º Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.- Los Oficiales de 2ª, Auxiliares Administrativos, Ordenanzas y Ayudantes de Oficio, así como el Personal Sanitario asimilado expresamente a alguna de las anteriores categorías, con siete años de antigüedad en su respectiva categoría, percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y la de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal, y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

El personal sanitario afectado por lo dispuesto en el párrafo anterior es el siguiente: personal de costura, lavandería y plancha, y ayudantes de cocina, comedor, cafetería y pinches, ayudante de personal de mantenimiento, y jardinero, asimilados a la categoría de Ayudantes de Oficio, así como los Vigilantes y Guardias Jurados asimilados a la categoría de Ordenanza.

El transcurso de tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral respectiva descrita en los apartados anteriores. No obstante, cuando desde la categoría de Ordenanza se acceda a la categoría administrativa de Auxiliar, se computarán los años de permanencia en la escala subalterna, a efectos de alcanzar los 7 años de permanencia exigidos para el devengo de la asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, debiendo, en todo caso, permanecer un año en la escala administrativa antes de acceder al devengo mencionado.

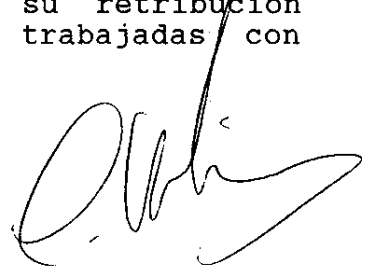
La asimilación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la Disposición Transitoria Primera de la Ordenanza de trabajo de 14 de mayo de 1970.

Dicho concepto se aplicará sobre las quince mensualidades a que se refiere el artículo 10 y las de participación en primas que correspondan.

Artículo 17º Sustitución de empleados.- El que sustituya a otro empleado que ocupe puesto de categoría superior a la suya tendrá derecho, una vez pasado el primer mes de sustitución, y mientras dura ésta, a percibir el sueldo de la categoría superior cuyos trabajos desempeña.

Artículo 18º Servicio Militar.- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de Seguros (Orden Ministerial de 14 de mayo de 1970), ampliándose el porcentaje señalado en su párrafo sexto, en un veinte por ciento de cada persona que tenga a su cargo el empleado que se incorpore al servicio militar o al civil sustitutorio, con límite máximo de su retribución salarial en activo.

Se procurará facilitar al empleado la asistencia al trabajo compatible con las obligaciones militares, o las propias del servicio civil sustitutorio en la plaza donde esté destinado. En tal caso percibirá la parte proporcional de su retribución salarial en activo correspondiente a las horas trabajadas con igual tope del cien por cien.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

CAPITULO IV - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 19º . Préstamos.- El personal fijo de plantilla tendrá derecho a solicitar préstamos, para hacer frente a gastos extraordinarios, siempre que se disponga de la correspondiente consignación presupuestaria para ello.

La normativa por la que se regulará la concesión de dichos préstamos, deberá ser aprobada por una comisión formada por un representante del servicio de personal, otro del servicio de contabilidad, y un tercero designado por los representantes de los trabajadores.

Dicha comisión, a su vez, será la encargada de tramitar todas las solicitudes del personal.

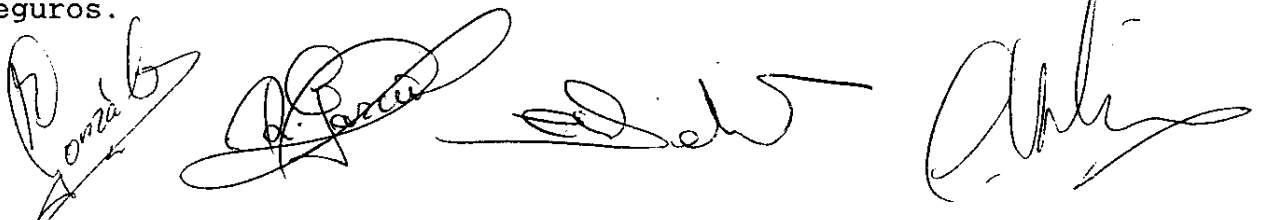
Artículo 20º Premio permanencia en la empresa.- Se establece un premio de permanencia para el personal, sea cual fuere su categoría, que lleve ininterrumpidamente 25 años al servicio de la Mutua, y que en el momento de cumplirlos permanezca en situación de alta en La Fraternidad, y que consistirá en un obsequio personal que sirva de recuerdo permanente.

Las cantidades que la empresa destinará a estos fines, se incrementarán cada año, y en la medida de lo posible, con el mismo porcentaje en que se incrementen los presupuestos aprobados por los organismos competentes.


Artículo 21º Seguro de Vida.- La empresa otorga, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un seguro de grupo modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de invalidez total permanente o superior, por un capital de 2.675.000 Ptas. y doble capital en caso de fallecimiento por accidente.

El capital que corresponda al personal con horario anual inferior, será proporcional a su propio horario en relación al acordado en este pacto.

La cobertura del seguro se prolongará, para los empleados en situación pasiva, en los términos previstos en el artículo 18 del vigente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros.

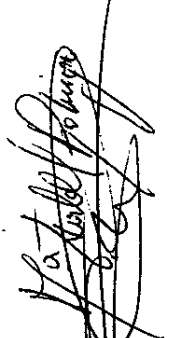


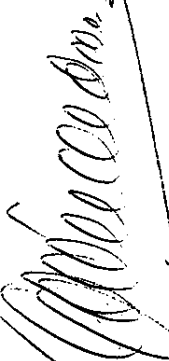
LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

 **Artículo 22º Seguro de Responsabilidad Civil.-** Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la empresa.

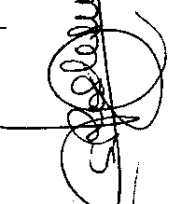
Artículo 23º Asistencia Sanitaria.- Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la empresa, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Los familiares a cargo del trabajador podrán recibir asistencia ambulatoria gratuita en similares circunstancias.

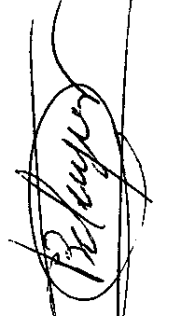
 **Artículo 24º Incapacidad Laboral Transitoria.-** El plazo contemplado en el párrafo segundo del artículo 42 de la Ordenanza Laboral será el del tiempo que el empleado permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria.

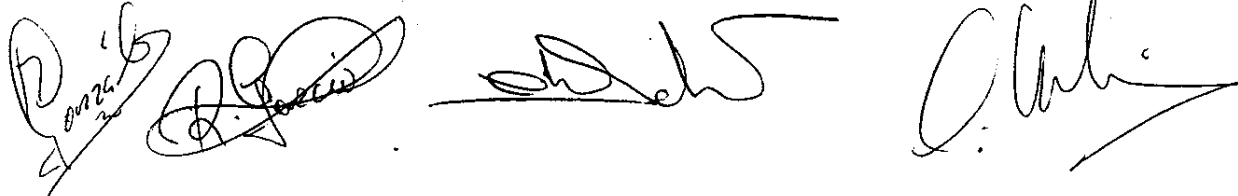
 **Artículo 25º Jubilación.-** A este respecto se estará a lo estipulado en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de Seguros. No obstante, al empleado que solicite la jubilación con efecto del mes en que cumpla los sesenta y cuatro años de edad, la empresa le abonará una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez, alcanzables a los treinta años de servicio.

En este caso, y para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada en el apartado 1 del artículo 19 del Convenio Colectivo de Seguros, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la Pensión de la Seguridad Social.

 **Artículo 26º Fondo de ayuda a empleados (Acción Social).-** La empresa aportará a este fondo una cantidad a pactar por las partes en cada ejercicio, cuyo fondo se regirá por su propio reglamento.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la Empresa y la Representación de los trabajadores.

 **Artículo 27º Navidad y Reyes.-** Para conmemorar estas fiestas, la empresa obsequiará a todos los empleados con un paquete de Navidad, y a todos sus hijos menores de 11 años con un juguete de Reyes.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

La empresa podrá sustituir en los casos que considere oportuno, los obsequios antes mencionados por su importe en efectivo.

Las cantidades que la empresa destinará a estos fines, se incrementarán cada año, y en la medida de lo posible, con el mismo porcentaje en que se incrementen los presupuestos aprobados por los organismos competentes.

Artículo 28º Formación Profesional.- La empresa destinará los fondos precisos para el desarrollo de la actividad formativa, de manera que posibilite la capacitación profesional de todos los empleados. A tal efecto, la empresa promoverá y organizará, en función de las necesidades, cursillos de formación, seminarios, etc., y procurará que su realización se produzca dentro del horario de trabajo.

CAPITULO V - OTRAS CONDICIONES

Artículo 29º Organos de representación de los empleados.- Serán los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo, Representación Intercentros y Secciones Sindicales.

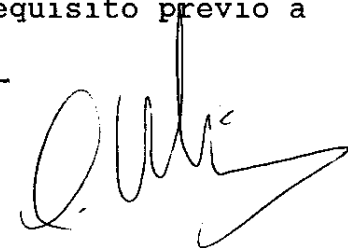
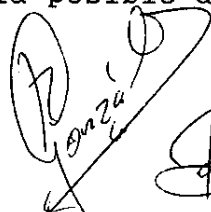
En los centros de trabajo cuya plantilla sea inferior a seis empleados, las peticiones y consultas se canalizarán a través de los Delegados de Personal o Comité, si los hubiere en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Central Regional a que esté adscrito, o en su defecto a la más próxima.

Artículo 30º Competencia y funciones de los distintos órganos de representación.-

1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la empresa y la concreta sobre la evolución probable del empleo.

b) Emitir informe, en el plazo máximo de cinco días hábiles, sobre las faltas muy graves que puedan ser imputadas a los trabajadores, excepto las originadas por faltas de puntualidad u otras causas muy justificadas y probadas, como requisito previo a la posible decisión sancionadora de la empresa.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la Empresa.

d) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

e) A solicitud de la empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la empresa.

g) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

En cualquier caso dispondrán para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de sus documentos.

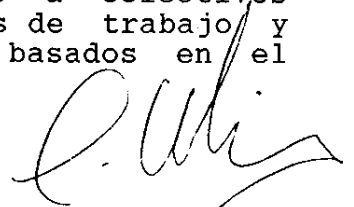
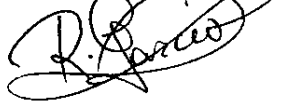
h) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las Asambleas Generales, para lo que la empresa facilitará la oportuna información.

i) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones, absorciones o cualquier modificación del estatus jurídico de la Entidad, cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La empresa informará de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

j) Ser informados, con la suficiente antelación, de los proyectos de la empresa sobre la formación profesional y sobre los planes de promoción.

2. Representación Intercentros : Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los Representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basados en el respeto mutuo.



LA FRATERNIDAD. Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 166

Estará formada por un total de 13 miembros que serán designados por la totalidad de los delegados de personal y miembros de comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente.

No obstante lo anterior y atendido al criterio de proporcionalidad, también formarán parte de la Representación Intercentros, los representantes de aquella o aquellas candidaturas independientes de las que hayan resultado electos un número de miembros igual o superior al 10% del total de delegados. Entendiendo que no podrán sumarse para el cómputo aquellos delegados de personal y/o miembros de comités independientes que pertenezcan a candidaturas diferentes.

La representación intercentros celebrará con la representación empresarial dos reuniones al año, para recibir información sobre los diferentes aspectos que afecten a las relaciones laborales.

La duración de la representación de los miembros que integran la Representación Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes de los trabajadores; y en cada proceso electoral se procederá a su nueva composición.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Negociar los pactos o convenios de empresa.
- b) Prorrogar o denunciar el pacto vigente.
- c) Elegir los miembros de la Comisión Mixta.
- d) Elegir a los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora.
- e) Redactar, conjuntamente con la representación de la empresa, el reglamento del Fondo de Ayuda de empleados.

Artículo 31º Comisión Negociadora.- Los representantes de los trabajadores que formen parte de la Comisión Negociadora del pacto interno, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para asistir a las reuniones con la representación empresarial, como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 32º Asamblea de Empleados.- De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

