

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

- 11900** *Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA, de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, SA, y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, SGIC.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico, Plus Ultra Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal, Grupo Catalana Occidente, S.A. y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, S.G.I.I.C (Código de convenio n.º 90100203012014), que fue suscrito, con fecha 12 de junio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO., C.G.T., S.I.C.O., U.G.T., y E.L.A., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre «BOE del 24», y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

**CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS CATALANA OCCIDENTE, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS, BILBAO COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA Y GRUPO CATALANA OCCIDENTE TECNOLOGÍA Y SERVICIOS, AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO, PLUS ULTRA SEGUROS GENERALES Y VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD UNIPERSONAL, GRUPO CATALANA OCCIDENTE, S.A. Y GRUPO CATALANA OCCIDENTE GESTIÓN DE ACTIVOS, S.G.I.I.C. (AÑOS 2017-2020)**

## CAPÍTULO I

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1. *Objeto del Convenio y Legitimación.*

El presente Convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del E.T. y tiene por objeto regular las relaciones laborales de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros (en adelante «SCO»), Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima (en adelante «SB») y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico (en adelante «GCOTS»), Plus Ultra Seguros Generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal (en adelante «PU»), Grupo Catalana Occidente, S.A. (en adelante «GCO») y Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, S.G.I.I.C. (en adelante «GCOGA»), y sus respectivos trabajadores, con las exclusiones que se detallan en el artículo siguiente.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los Representantes de las Empresas y, de otra, por los Sindicatos: CC.OO., C.G.T., S.I.C.O., U.G.T y E.L.A., que representan, en su conjunto, el 96,83% de los Representantes unitarios de los Trabajadores de las empresas afectadas.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio colectivo de Grupo de Empresas, con validez y eficacia general.

El presente Convenio colectivo integra y sustituye, en su totalidad, el «Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S.A. y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE 2013-2016», de fecha 11 de diciembre de 2013, con número de registro en REGCON 90100203012014 y «Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros 2013-2016», de fecha 30 de diciembre de 2013, con número de registro en REGCON 9000016042012006, así como las condiciones colectivas existentes en las sociedades GCO y GCOGA, incluyendo los demás pactos y normas de aplicación vigentes hasta la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las Empresas: SCO, SB, GCOTS, PU, GCO y GCOGA y que presta sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla, con las siguientes exclusiones:

#### *Exclusiones*

1. El presente Convenio no es de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, nº 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, aprobado Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el citado TRET y de forma expresa a las siguientes personas y actividades:

a. Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 26/2006, de 17 de Julio, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b. La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la Empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

c. Las personas o actividades vinculadas a las Empresas por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, abogados, procuradores, médicos, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

d. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R.D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa respectiva que el presente Convenio sea aplicable.

e. Los empleados que prestan servicios en fincas propiedad de las Empresas no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rigen por la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas.

f. Los empleados que prestan servicios en la actividad de artes gráficas, que se rigen por la normativa aplicable que regula dicha actividad.

### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

### Artículo 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*

El presente Convenio entra en vigor, con carácter general, a partir del día de su firma, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga una fecha distinta, y tendrá efectos desde su entrada en vigor, acordándose una duración que concluirá el 31 de diciembre de 2020.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que proceda a denunciar este Convenio en el plazo anteriormente indicado, deberá comunicar por escrito simultáneamente a la otra parte la promoción de un proceso de negociación de un nuevo Convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por doce meses adicionales el citado período de negociación.

Durante dicha prórroga de doce meses adicionales las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos períodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

### Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, en cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones

y mejoras que sobre los mínimos vinieran satisfaciendo en la actualidad las Empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes del presente Convenio, absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pacto puedan establecerse en el futuro y que, en su conjunto y cómputo anual, superen aquéllas.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto, alguna de las cláusulas del presente Convenio, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas como consecuencia de dicha decisión, bajo el principio general de que la nulidad de alguna o alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio. Si alguna de las partes considerase que el precepto declarado sin efecto afectara a la estructura de lo negociado y/o a la vigencia del propio Convenio firmado, podrá instar la revisión y reconsideración del mismo en su integridad.

#### Artículo 7. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio colectivo de Ámbito Estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo -en adelante Convenio Sectorial-, vigente en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter general que resulten de aplicación.

#### Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3. e) del E.T. se constituye una Comisión paritaria Mixta compuesta por un miembro por cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que tendrán el voto ponderado en función de su representatividad en la Comisión Negociadora del presente Convenio, y con igual número de miembros por parte de la Representación Empresarial, pudiendo ambas partes nombrar un número igual de suplentes.

Las funciones de la Comisión son la interpretación y seguimiento en la aplicación del contenido del presente Convenio, y, en su caso, como solución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran originarse, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia, de 5 Representantes de la parte Empresarial y con presencia de 5 miembros de la parte Social.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, la mayoría simple de cada una de las representaciones.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo alguno por falta de quórum o no se alcanzara la citada mayoría simple, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien tales manifestaciones carecerán de eficacia vinculante alguna.

La Comisión Mixta mantendrá una reunión anual de carácter ordinario, así como aquellas de carácter extraordinario que sean necesarias para el correcto cumplimiento de sus funciones, en cuyo caso, la convocatoria se realizará por decisión de dos terceras partes de sus miembros.

Las Empresas sufragarán los gastos derivados de las reuniones ordinarias. Los gastos derivados de reuniones extraordinarias serán asumidos por la parte Empresarial cuando ésta así lo determine.

El tiempo de asistencia a reuniones ordinarias no será computado como crédito sindical.

Las consultas recibidas por la Comisión Mixta se responderán en un plazo que, con carácter general, no excederá de los tres meses después de su recepción.

En el supuesto de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, ésta podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos, sin perjuicio de que corresponde a la Comisión dictar la resolución pertinente.

Para dar cumplimiento a la previsión contenida en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, las Partes acuerdan someter las posibles discrepancias al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Asimismo, dando cumplimiento a la previsión contenida en el art. 85.3.c) del ET las Partes acuerdan someter las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) al objeto de buscar una solución a las discrepancias que puedan existir. En dichos supuestos (desacuerdo en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, art. 82.3 E.T.), la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días laborables para emitir su pronunciamiento, el cuál será recogido en el correspondiente acta.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

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

La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de cada Empresa quien la ejercerá para la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad de servicio y condiciones de trabajo, todo ello sobre la base de la comunicación, la participación social, la formación profesional y la implicación responsable de todos los miembros sobre los que recae el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Semestralmente se informará a la Mesa de Diálogo Social (regulada en el art. 55) sobre los resultados de negocio obtenidos y nivel de productividad alcanzado en las Empresas.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de trabajo

#### Artículo 10. *Jornada y horario.*

1. Jornada: La jornada laboral, es de 1692 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. Horarios: Horarios en todos los Centros de trabajo, salvo Oficinas Centrales en Sant Cugat:
  - Invierno (septiembre a junio):
    - L a J: Entrada 8:00 a 9:00 y salida de 17:30 a 18:30, con horario de comida flexible de 1 hora a 2 horas, entre las 13:00 h y las 15:30 h.
  - El horario de comida en sucursales se fijará de común acuerdo con la jefatura, procurando el menor impacto en el servicio prestado.
  - V: Entrada 8:00 a 9:00 y salida de 14:30 a 15:30.
- Verano (julio y agosto):
  - L a V: Entrada 8:00 a 9:00 y salida de 14:30 a 15:30.

Oficinas Centrales Sant Cugat (áreas técnicas y CAC de SCO, GCO, GCOGA e informática de GCOTS):

- Todo el año:
  - L a J: Entrada 8:00 a 9:00 y salida de 17:30 a 18:30, con horario de comida flexible de 1 hora a 2 horas, coincidiendo con el servicio de comedor, que se inicia a las 12:30 h. y finaliza a las 15:30 h.
  - V: Entrada 8:00 a 9:00 y salida de 14:30 a 15:30.
- Verano (julio y agosto):
  - Los empleados de oficinas centrales podrán optar a realizar horario intensivo en julio y agosto (con entrada 8:00 a 9:00 y salida de 14:30 a 15:30), compensando las horas no trabajadas contra el saldo horario acumulado. Sin embargo, las oficinas se mantendrán abiertas y prestando servicio por las tardes, y se facilitará el servicio de comidas a quienes realicen horario partido.

3. Criterios generales de aplicación para todos los centros de trabajo:

a) Anualmente, se establecerá para cada centro de trabajo el calendario laboral, con el conocimiento de la representación de los trabajadores. Dicho calendario laboral deberá contemplar el posible exceso o déficit de horas de trabajo a disfrutar o compensar durante el ejercicio, que resulte de los días laborables una vez descontadas las festividades nacionales y locales y vacaciones, atendiendo al tipo de jornada.

b) Con carácter general las fiestas locales serán las establecidas para la población en que esté ubicado el centro de trabajo, si bien podrá acordarse en calendario laboral la elegibilidad de las festividades correspondientes al lugar de residencia del empleado, o bien existirá la posibilidad de disfrutarlas a Libre Elección de mutuo acuerdo con la jefatura.

c) Con carácter general, en los centros de trabajo que tienen establecido horario flexible, los empleados sujetos a control de presencia que prestan servicio en las oficinas podrán acumular tiempo de trabajo dentro de los márgenes horarios establecidos. Dicha acumulación de tiempo de trabajo podrá disfrutarse con tiempo de Libre Elección, de mutuo acuerdo con la jefatura, con los límites siguientes: un máximo de cuatro días en el año, si bien, para los empleados con horario laboral regulado para oficinas centrales de Sant Cugat que no opten por realizar un mes de jornada continuada, se dispondrá de un máximo de cinco días. Dicha acumulación se disfrutará en el mismo ejercicio en que se produzca, si bien se podrá traspasar de ejercicio un máximo de 8 horas de exceso, a disfrutar dentro del mes de enero del siguiente ejercicio.

d) La realización de una jornada inferior a la prevista generará déficit horario. La recuperación de dicho déficit horario deberá realizarse dentro de los márgenes horarios establecidos y, excepcionalmente, se podrá realizar de mutuo acuerdo con la jefatura, atendiendo a necesidades de servicio. En el caso de no haberse compensado el déficit horario al finalizar el período anual se procederá a realizar los descuentos salariales oportunos, de acuerdo con lo establecido legalmente.

e) Del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre los empleados dispondrán de hasta ocho días adicionales de jornada intensiva, que podrán realizarse en días concretos y que se fijarán de común acuerdo con la jefatura con el objeto de mantener el servicio a las tardes. Dichas jornadas no darán derecho a compensación de comida. Para los empleados que decidan mantener la jornada partida se considerará tiempo trabajado con derecho a compensación de comida.

f) Para todos los empleados, salvo que exista un horario especial, se establece la libranza de las tardes (con el mismo horario de una jornada continuada), de los siguientes días: día 5 de Enero, el último día laborable previo al Viernes Santo, el día 24 de Diciembre y el día 31 de Diciembre además de todos los viernes del año.

El efecto de los cambios introducidos en materia de horarios, para todo el personal afectado por el Convenio colectivo será el siguiente:

- Para los empleados que les fuese de aplicación el Convenio de Plus Ultra, estos cambios serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.
- Para el resto de empleados los cambios se aplicarán una vez suscrito el Convenio colectivo.

Artículo 11. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

– Vacaciones: Al amparo de lo dispuesto en el Convenio Sectorial vigente, el período de vacaciones será de 25 días laborables al año, que se disfrutarán dentro del mismo año natural con los criterios de aplicación establecidos en dicho texto.

Con carácter general, en los centros de trabajo que tienen establecida jornada continuada los meses de julio y agosto las vacaciones se disfrutarán preferentemente dentro de dicho período de jornada continuada. Cuando por mutuo acuerdo se realicen vacaciones en período de jornada partida, y a consecuencia de ello se genere un déficit horario, éste deberá recuperarse en el año para respetar el cómputo anual. Dicha recuperación se realizará en la forma que se determine, con carácter general, en el calendario laboral o en su defecto de mutuo acuerdo con la jefatura.

Con carácter excepcional, y cuando por necesidades del servicio la correspondiente Empresa solicitase a un empleado un cambio en sus vacaciones programadas y aceptadas, en un período inferior a los dos meses anteriores a su disfrute, ésta asumirá los gastos acreditados que ocasionara dicho cambio y, asimismo, el déficit horario que pudiera generarse por dicho cambio no deberá ser recuperado.

– Permisos y licencias: En materia de permisos se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial y en la legislación vigente en cada momento.

– Excedencias: En materia de excedencias se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial y en la legislación vigente en cada momento.

Asimismo, para todos los empleados con al menos una antigüedad en las empresas de dos años, se establece el derecho a una excedencia voluntaria de un año de duración, con derecho a la reincorporación automática en la Empresa correspondiente al término de la misma, previa notificación por escrito con un mes de antelación, siempre y cuando la causa no sea el trabajo o la dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del Convenio Sectorial.

## CAPÍTULO IV

### Plantilla, clasificación profesional

Artículo 12. *Censo.*

Anualmente se informará por escrito y en soporte informático a los sindicatos representados en cada una de las Empresas sobre el censo de las plantillas correspondientes a las empresas a las que se extiende su ámbito de representación, con indicación expresa del nombre, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo y nivel profesional y antigüedad en el mismo y centro de trabajo.

Trimestralmente se informará a dichos sindicatos de la composición de las correspondientes plantillas, altas, bajas y movilidades producidas.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los sistemas de clasificación profesional y desarrollo retributivo de SCO, SB, GCOTS, PU, GCO y GCOGA responden a realidades distintas. En concreto, en SCO, SB, GCOTS existen funciones ocupadas por un número significativo de personas que configuran una actividad homologable tanto en competencias requeridas como en responsabilidad, que se han venido a denominar «puestos tipo», y para las cuales, durante la vigencia del anterior

Convenio colectivo, se estableció un criterio homogéneo de clasificación profesional mínima. Dicha situación, que se identifica también en PU, así como en la plantilla traspasada de PU a GCOTS, implica la adaptación de la plantilla procedente de PU al sistema de clasificación existente en SCO, SB y GCOTS. Por otra parte, tanto GCO como GCOGA son sociedades que prestan servicios especializados, con funciones singulares y diferenciadas, mayoritariamente técnicas, a las que por lo tanto no les resulta de aplicación la clasificación profesional de puestos tipo.

En consecuencia, el colectivo procedente de PU se integrará en el acuerdo de clasificación profesional de SCO, SB, GCOTS, alcanzado en el anterior Convenio colectivo, que se mantiene vigente en el presente Convenio colectivo, entendiéndose que el mismo tiene muchos apartados en común por la similitud entre empresas (negocio tradicional, áreas masa: suscripción, tramitación, etc.), que se deberá adaptar a aquellas peculiaridades propias de PU.

Con carácter general, aquellos puestos tipo para los que se establezca el nivel 5 o superior en su grado de consolidación profesional, alcanzarán dicho nivel al 7º año de trabajo efectivo en la empresa.

La aplicación de dicho sistema de clasificación profesional al colectivo procedente de PU conlleva lo siguiente:

- Se aplica la misma clasificación profesional en GCOTS a todos los empleados independientemente de su procedencia.
- Se homogeneizan las condiciones laborales en los mismos puestos de trabajo (puestos similares/afines-misma categoría).
- Se evita un sistema de exámenes que no premia al trabajador por su desempeño sino por la superación de unas pruebas mediante un mecanismo de examen-oposición.
- Se traslada certeza a los empleados en su desarrollo profesional (sobre todo a los empleados de nuevo ingreso y aquellos casos que no hayan promocionado por examen), con los saltos de categoría y nivel retributivo en función de la experiencia acumulada y consolidación en el puesto.

La aplicación de dicho sistema de clasificación profesional implica identificar los puestos tipo existentes en PU y proceder a aplicar los criterios de clasificación profesional establecidos a la plantilla de procedencia de esta sociedad, considerando la absorción y compensación que corresponda. En el caso de resultar ascenso, se procederá a absorber el incremento de los conceptos voluntarios o Ad personam existentes hasta donde alcance dicha absorción.

Por todo ello, durante la vigencia del nuevo Convenio colectivo, se constituirá una Comisión al objeto de identificar y clasificar los puestos tipo existentes en PU, y aplicar la clasificación profesional que corresponda, con efectos 1.º de enero de 2019.

#### Artículo 14. *Comisión de Clasificación Profesional.*

Se conviene la creación de una Comisión paritaria de Clasificación Profesional, que estará compuesta por un miembro por cada uno de los Sindicatos representados en las Empresas, y con el mismo porcentaje de representación que tiene en la comisión negociadora del presente Convenio y con igual número de miembros por parte de la Representación Empresarial.

Dicha Comisión se deberá constituir dentro de los 3 meses desde la entrada en vigor del Convenio colectivo, y deberá acordar los criterios de clasificación mínima para los nuevos puestos tipo identificados en las empresas, excluidos por tanto los puestos singulares, y que serán de aplicación para todos los empleados de las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio así como para las nuevas incorporaciones.

Dentro del año desde su creación, la Comisión de Clasificación profesional deberá alcanzar conclusiones que permitan una aplicación homogénea de los criterios a la plantilla afectada por este proceso.

El objetivo de esta Comisión será mantener y administrar el sistema de clasificación profesional desarrollado en las Empresas.

Dicha Comisión tendrá una periodicidad de reuniones como mínimo anual.



## CAPÍTULO V

### Formación

#### Artículo 15. *Formación profesional como factor de desarrollo.*

La formación profesional constituye un elemento de especial importancia estratégica ante el proceso de constante evolución organizativa, productiva y tecnológica de las Empresas y la permanente necesidad de adaptación por parte de los trabajadores. Es su función prioritaria, por tanto, mejorar la competitividad empresarial y favorecer el desarrollo de los trabajadores, sus capacidades, conocimientos y aptitudes, que permitan su adaptación permanente a la evolución y transformación del contenido de sus puestos de trabajo contribuyendo con ello a su propio desarrollo personal y profesional. Asimismo, la formación profesional constituye un factor de primer orden en la consideración de la promoción profesional.

Al amparo de lo regulado en el Convenio Sectorial, las Empresas se harán cargo de los costes derivados de la formación que considere necesaria para el desempeño de la actividad profesional encomendada, y dicho tiempo de formación será considerado tiempo trabajado.

Por otra parte, las Empresas establecerán por normativa interna un sistema de cofinanciación de programas formativos orientados al desarrollo profesional futuro de los empleados, con criterios objetivos, que podrán realizarse fuera del horario laboral y no serán considerados tiempo trabajado. Las Empresas informarán a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio sobre las solicitudes de cofinanciación de programas que sean denegadas.

#### Artículo 16. *Plan anual de formación.*

Se pondrá en conocimiento de los sindicatos representados en las Empresas el Plan anual de formación en el que se especificarán los colectivos afectados por cada una de las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de las mismas, calendario de ejecución, medios pedagógicos y lugares de impartición y su coste estimado. Asimismo, junto con la presentación del plan anual de formación se informará del balance formativo del año anterior, incluyéndose en el mismo: relación de alumnos, grupo profesional y nivel retributivo de cada uno de ellos y horario de realización.

## CAPÍTULO VI

### Movilidad geográfica

#### Artículo 17. *Configuración de la movilidad geográfica.*

En materia de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial y demás disposiciones legales vigentes.

Al amparo de lo establecido en el artículo 26 del Convenio Sectorial, se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

Se considera igualmente la movilidad geográfica como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la Empresa el traslado por necesidades personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo.

No obstante, es voluntad de las partes propiciar que, en la medida de lo posible, la movilidad se produzca mediante mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, acordando para ello mejoras en materia de compensación de acuerdo con lo que se regula en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 18. *Cambio de centro de trabajo que no comporte cambio de residencia.*

Cuando se produzca cambio de centro de trabajo por necesidades del servicio que no comporte cambio de domicilio o residencia habitual pero que suponga la adscripción efectiva a un puesto en otro centro de trabajo, que no sea dentro de una misma ciudad, en un radio superior a 25 Km. a contar desde el centro del municipio donde el trabajador prestaba sus servicios y comporte un perjuicio económico acreditable para el trabajador en razón al incremento en el gasto del transporte, la Empresa correspondiente le compensará el coste en transporte público debidamente justificado, no pudiendo ser absorbida la cantidad resultante por ningún otro concepto que a esa fecha viniera percibiendo, siéndole abonada mientras persista la situación que originó su devengo.

Artículo 19. *Procedimiento en los traslados de carácter individual que comporten cambio de residencia.*

La Empresa correspondiente notificará por escrito el traslado al trabajador afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores, con indicación expresa de las causas que lo justifican, centro de destino y condiciones económicas que conlleva la movilidad geográfica. En cualquier caso, dicha notificación, salvo que concorra mutuo acuerdo por ambas partes, deberá efectuarse con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado, a efectos de contrastar las necesidades.

Artículo 20. *Condiciones de compensación por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado que comporte cambio de residencia serán las siguientes:

- a) Gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por el trabajador afectado como por los familiares que con él convivan con ocasión de su cambio de residencia.
- b) Indemnización en metálico como compensación de gastos por un importe equivalente a cuatro mensualidades ordinarias, una vez excluidas las pagas extraordinarias establecidas en el artículo 32.1 del Convenio Sectorial, pagos atípicos, la Compensación por Comidas así como cualquier otro concepto voluntario no regulado en el presente Convenio o en el Convenio Sectorial.
- c) Período previo de 15 días máximo de permiso retribuido para la búsqueda de vivienda y centros escolares.
- d) Ayuda económica para vivienda establecida en el artículo 42 del Convenio Sectorial.
- e) Notificada la decisión de traslado y cumplidos los requisitos contemplados en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas o a proceder, dentro del período de treinta días de preaviso establecido en el artículo anterior, a la extinción del contrato de trabajo con la percepción de una indemnización equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

En el supuesto de proceder judicialmente contra la decisión del traslado, si el pronunciamiento judicial declarara la justificación del mismo, el trabajador afectado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio Sectorial en su artículo 26 o la extinción del contrato con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente, esto es, veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de doce mensualidades.

## Artículo 21. *Preferencia de reincorporación.*

Siempre que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, el trabajador afectado por traslado que comporte cambio de residencia tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su centro de trabajo de origen una vez hayan transcurrido dos años desde que tuvo efectividad el traslado.

Después de un traslado, el trabajador afectado por traslado que comporte cambio de residencia no podrá ser objeto de un nuevo traslado en un plazo mínimo de dos años a contar desde la fecha de incorporación efectiva al último destino, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la Empresa correspondiente.

## Artículo 22. *Desplazamientos.*

En materia de desplazamientos se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial vigente en cada momento.

Seguidamente se transcribe el tenor literal del artículo 27 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

### (Artículo 27. Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto en el ámbito de empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados...)

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

## Artículo 23. *Ordenación retributiva.*

La estructura retributiva será la establecida en el Convenio Sectorial con el número de pagas y conceptos regulados en dicho Convenio, y además, los complementos retributivos propios que se regulan en el presente capítulo.

## Artículo 24. *Número de pagas.*

El número de pagas ordinarias y extraordinarias establecido para el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo será el regulado en el Convenio Sectorial.

Asimismo, el número de pagas en participación en primas a aplicar en el ámbito del presente Convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio Sectorial (complementos de excesos de compensación por primas y compensación adicional por primas), una vez superados los períodos de carencia y con la gradualidad establecida, será el que seguidamente se detalla:

- Compensación General por Primas: 2 mensualidades.
- Excesos de Compensación por Primas 1,46432 mensualidades.
- Compensación Adicional por Primas de 0,83148 mensualidades.

Por lo que respecta al sistema de abono, con carácter general se adoptará el sistema de pago prorrateado en doce mensualidades, y excepcionalmente, se mantendrá el sistema establecido en Convenio colectivo Sectorial a quien ya lo tuviese establecido.

#### Artículo 25. *Integración de conceptos retributivos para la plantilla procedente de PU.*

1. Con carácter general, se mantienen los conceptos regulados en los convenios de procedencia que no resulten afectados por el procedimiento de homogeneización previsto, que seguidamente se detalla, manteniendo el mismo criterio de absorción y revalorización que tuviesen establecido. Asimismo, una vez aplicado dicho procedimiento de homogeneización, los conceptos afectados por dicho proceso mantendrán el mismo criterio de absorción y revalorización que tuviesen establecido con anterioridad.

2. El procedimiento de integración de los sistemas retributivos comportará los siguientes efectos en los conceptos retributivos procedentes de PU. Seguidamente se procede a enumerar los conceptos retributivos del colectivo de PU, así como la transformación de los mismos, que se aplicará con efecto 1.º de enero de 2019:

- Complemento por experiencia: regulación sectorial del complemento por experiencia, trasladando la diferencia a un concepto «Ad personam», siendo revisable de igual forma que el resto de la estructura salarial.

- Plus Convenio: absorción por el Plus Dedicación cuya tabla es similar en importe al Plus Convenio, trasladando la diferencia a un concepto «Ad personam», siendo revisable de igual forma que el resto de la estructura salarial.

- Participación en Primas: Se establece, con carácter general, la aplicación del número de participación en primas de SCO-SB-GCOTS, siendo 2 pagas de compensación general en primas, 1,46432 pagas de Excesos de Compensación por Primas, y de 0,83148 pagas de Compensación Adicional por Primas. Estas pagas estarán formadas por los conceptos, y tendrán los períodos de carencia, establecidos en dicho Convenio colectivo Sectorial. Quedando la diferencia en un concepto «Ad personam», siendo revisable de igual forma que el resto de la estructura salarial.

- Plus Residencia: absorción por el Plus de Residencia regulado en el Convenio colectivo Sectorial trasladando el exceso a las personas que lo vienen percibiendo a un concepto «Ad personam», siendo revisable de igual forma que el resto de la estructura salarial, y regulado conforme a la disposición transitoria segunda.

- Otros conceptos contemplados en la disposición adicional primera del convenio PU: «Plus Gan 1», «Gan 2» y «Plus Acuerdo Jornada» y «Ad personam». Se absorberán por el Plus Dedicación y se integrarán en conceptos «Ad personam», siendo revisables de igual forma que el resto de la estructura salarial, y manteniendo el carácter de no absorbibles aquellos conceptos que así estuviesen determinados.

- Para dotar económicamente el Plus de Dedicación, regulado en el artículo 28, se aplicará la absorción de los conceptos Ad personam citados en los puntos anteriores, con el siguiente orden de prelación:

- 1.º Otros Pluses PU Ad personam (antiguos Plus Gan 1», «Gan 2» y «Plus Acuerdo Jornada» y «Ad Personam»).

- 2.º Plus Convenio PU Ad personam.

- 3.º Complemento por experiencia PU Ad personam.

4.º Participación en Primas PU Ad personam.

5.º Plus Residencia PU Ad personam.

**Artículo 26. Integración de conceptos retributivos para la plantilla procedente de otras sociedades.**

Con respecto al colectivo procedente de la sociedad Aseq Vida y Accidentes, S.A. de Seguros y Reaseguros, afectado por cesión de actividad a SCO, y al colectivo procedente de Arroita 1878, S.L., afectado por cesión de actividad a GCOTS, su integración al modelo retributivo regulado en el presente Convenio colectivo supone la inclusión del Plus de Dedicación y el incremento del número de pagas de participación en primas a 2 pagas de compensación general en primas, 1,46432 pagas de Excesos de Compensación por Primas, y de 0,83148 pagas de Compensación Adicional por Primas, con los períodos de carencia establecidos en dicho Convenio colectivo Sectorial. Dicha integración se aplicará con la absorción de cualquier concepto salarial existente, y con efecto 1º de enero de 2019.

**Artículo 27. Compensación por Comidas.**

Con carácter general, se abona este concepto en la cuantía regulada en el Convenio Sectorial 2016-2019, con carácter de suplido, en las condiciones establecidas en el artículo 47 9.A), salvo que se perciba la entrega de servicio de comedor u otra forma de abono prevista en normativa interna como el «ticket restaurant», dietas o abono del gasto justificado.

Los empleados que prestan servicio en el ámbito de Sant Cugat podrán optar entre el uso del comedor existente o bien por las fórmulas alternativas mencionadas en el párrafo anterior. Dicha elección deberá ser de carácter anual. Como criterio general, no podrá hacerse uso del comedor en el caso de optar por compensación económica ni aún con el pago del servicio, y en el caso de optar por el uso del servicio de comedor éste deberá ajustarse a un turno preestablecido.

**Artículo 28. Plus Dedicación.**

Es un complemento salarial de carácter funcional, inabsorbible salvo por el Plus de Inspección regulado en el Convenio Sectorial y revalorizable. Compensa la productividad del personal en funciones técnicas y administrativas que realice jornada partida que no perciba el Plus de Inspección regulado en el Convenio Sectorial ni esté percibiendo el Plus Ad personam Prima de Productividad procedente de la antigua Catalana Occidente.

Su valor anualizado en 2018 es de 1.785,6 euros y el derecho a percibirlo se regula conforme al siguiente criterio:

– Para los nuevos empleados, el derecho a la percepción de este concepto se generará a partir del 5.º año de trabajo efectivo en la empresa por el 50% de su importe y por el 100% a partir del 6.º año.

**Artículo 29. Plus Ad personam Comidas.**

Se mantiene la percepción y cuantía de este concepto, de carácter personal no absorbible y revalorizable, para los empleados procedentes de Catalana Occidente y MNA que lo venían percibiendo desde la entrada en vigor del Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006.

**Artículo 30. Plus Ad personam Jornada.**

Es un concepto de carácter personal y revalorizable, para los empleados procedentes de Catalana Occidente y MNA que lo venían percibiendo desde la entrada en vigor del Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006.

Artículo 31. *Plus Ad personam MNA.*

Es un concepto, de carácter personal y revalorizable, para los empleados procedentes MNA que lo venían percibiendo desde la entrada en vigor del Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006.

Artículo 32. *Plus Ad personam Prima Productividad C/O.*

Es un concepto personal y revalorizable, para los empleados procedentes de Catalana Occidente, en los términos suscritos en el acuerdo entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores de fecha 24 de enero de 2002, siendo incompatible su percepción con el Plus Dedicación regulado en el artículo 28.

Artículo 33. *Complemento personal de Reclasificación MNA.*

Es un concepto de carácter personal, que tuvo su origen en la aplicación en MNA del vigente sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998, manteniendo asimismo el carácter no absorbible salvo por promoción retributiva, y en las mismas condiciones de revalorización aplicadas a la tabla salarial.

Artículo 34. *Plus Ad personam por Pagas C/O.*

Es un concepto de carácter personal no absorbible y revalorizable, para los empleados procedentes de Catalana Occidente que lo venían percibiendo desde la entrada en vigor del Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006.

Artículo 35. *Compensación personal Traslado C/O.*

Se mantiene esta percepción para el personal procedente de Catalana Occidente que ya lo viniese percibiendo, motivado por el traslado y cambio de condiciones de trabajo de la Oficina Central en 1971, manteniendo las condiciones de revalorización existentes. Del mismo modo se mantendrá el abono tren, que tuvo el mismo origen, para los empleados que en la actualidad lo vengán percibiendo.

Artículo 36. *Plus Ad personam Integración Lepanto.*

Es un concepto de carácter personal y revalorizable, para los empleados que lo vinieran percibiendo como consecuencia de la integración de Lepanto, S.A. en SCO, y su integración en las condiciones del Convenio colectivo de SCO 2007-2012.

Artículo 37. *Pluses procedentes de la integración de SB.*

Los conceptos que seguidamente se detallan proceden del proceso de integración de SB, y son de carácter personal y revalorizables:

- Complemento horario Ad personam SB.
- Complemento comidas Ad personam SB.
- Complemento experiencia Ad personam SB.
- Complemento Derechos Adquiridos Ad personam SB.
- Complemento Locomoción Ad personam SB.

Artículo 38. *Condiciones económicas para los años de vigencia del Convenio y revisión salarial.*

1. Con carácter general se aplicarán las tablas salariales y conceptos regulados en el Convenio Sectorial vigente, aplicando la misma revisión salarial anual prevista en dicho Convenio.

2. Asimismo, las empresas aplicarán a los conceptos retributivos propios del presente Convenio los siguientes criterios de revalorización salarial:

– 2017: Se aplicará un incremento salarial del 2,5% sobre los conceptos revisables. (dicho importe se abonará en un pago único en la primera nómina que se abone a partir de la firma del Convenio colectivo).

– 2018: Se aplicará un incremento salarial del 2,5% sobre los conceptos revalorizados en 2017 (en la primera nómina tras la firma del Convenio se abonará la revisión salarial desde enero, y se actualizarán los conceptos).

– 2019: Se aplicará el incremento que resulte de la aplicación de los criterios de revisión salarial establecidos en el Convenio colectivo Sectorial 2016-2019.

– 2020: Se aplicará el mismo criterio de revalorización establecido por el Sector para el ejercicio 2019.

3. Compensación económica 2018: Con carácter general, en la nómina primera tras la firma del Convenio colectivo, se abonará una gratificación única no consolidable, de 500€ brutos por empleado, para el personal en situación de alta laboral a 31 de diciembre de 2016 en las empresa afectadas por este ámbito de negociación, que hayan mantenido su relación laboral hasta el momento de la firma del Convenio colectivo. Dicho abono, que es un pago único a tanto alzado y no forma parte de la estructura retributiva, es en compensación a la mejora de productividad y el mantenimiento de resultados empresariales durante el período de vigencia del anterior Convenio colectivo, cuando el logro de dichos objetivos se ha producido en un período de crisis económica que afectó al crecimiento de la economía y a los resultados de los negocios.

## CAPÍTULO VIII

### Ventajas sociales

Artículo 39. *Premio de permanencia.*

A los 25 años de servicio prestado en las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, éstas abonarán un importe consistente en:

Para el periodo comprendido desde la firma del presente convenio hasta cumplir los veinticinco años la parte proporcional de una mensualidad y media de los conceptos: Sueldo Base, Complemento de Adaptación Individual y Complemento de Experiencia, en el recibo de salarios correspondiente al mes en que se cumpla dicho aniversario.

Para el periodo comprendido desde el ingreso en las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo y la firma del mismo:

– Para el colectivo afectado por el Convenio SCO-SB-GCOTS (2013-2016), les aplicarán los mismos criterios establecidos desde la fecha de firma de dicho Convenio colectivo:

- Para el colectivo procedente de SB el importe devengado hasta el 11 de diciembre de 2013 consiste en tres pagas que incluirán todos los conceptos salariales mensuales excepto el Complemento Horario Ad personam SB, el Complemento Comidas Ad personam SB y el complemento Locomoción Ad personam SB, y desde 11 de diciembre de 2013 se aplicará el mismo cálculo regulado en el presente Convenio colectivo.

- Para el colectivo procedente de SCO el cálculo del premio de permanencia devengado hasta el 11 de diciembre de 2013 consiste en una mensualidad y media de los conceptos: Sueldo Base y Complemento de Adaptación Individual, incluyendo también el Complemento Individual mensual reconocido en fecha 17/06/2009 para los empleados procedentes de Catalana Occidente, y desde 11 de diciembre de 2013 se aplicará el mismo cálculo regulado en el presente Convenio colectivo.

– Para el colectivo procedente de PU el importe devengado hasta la fecha de firma del presente Convenio colectivo será el proporcional al importe de 25 años de 554,61€, devengándose proporcionalmente el nuevo cálculo para el período que reste hasta alcanzar los 25 años.

Artículo 40. *Premio de Jubilación.*

Con carácter general, en el caso de extinguir su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, se tendrá derecho a percibir un premio de tres mensualidades de sueldo base más CAI y Complemento de Experiencia.

En todo caso, al personal que hubiese recibido premio de permanencia de 30 y/o 40 años se le abonará únicamente la diferencia que pudiera existir entre el importe a que tuviese derecho al premio de jubilación, y el importe percibido como premio de 30 y/o de 40 años.

Al personal procedente de SCO presente en la fecha de firma del presente Convenio se le abonará, en el caso de extinguir su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, la cantidad que corresponda conforme al siguiente cálculo siempre que resulte superior a lo establecido en el primer párrafo: a tres pagas de salario base más CAI y Complemento de Experiencia proporcionales al período devengado a partir de 1º de enero de 2014, más la cantidad que corresponda de acuerdo con el sistema que regía en el Convenio de SCO por el período devengado hasta 1º de enero de 2014, consistente en dos pagas de Salario Base más CAI más el Complemento Individual mensual existente en fecha 17/6/2009, proporcionales a dicho período.

Al personal procedente de SB presente en la fecha de firma del presente Convenio se le abonará, en el caso de extinguir su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, la cantidad que corresponda a tres pagas de salario base más CAI y Complemento de Experiencia por el período devengado a partir de 1.º de enero de 2014, más la cantidad que corresponda de acuerdo con el sistema que regía en el Convenio de SB por el período devengado hasta 1.º de enero de 2014, consistente en dos pagas, incluyendo todos los conceptos salariales mensuales excepto el Complemento Horario Ad personam SB, el Complemento Comidas Ad personam SB y el complemento Locomoción Ad personam SB, para los empleados posteriores a 1 de Marzo de 1985 y 3 pagas para los empleados incorporados antes de 1 de Marzo de 1985.

Artículo 41. *Compensación adicional por la desaparición de la cobertura de vida vitalicia.*

Al personal procedente de SCO que tuviese derecho a la compensación adicional por la desaparición de la cobertura vitalicia de riesgo prevista en el anterior Convenio colectivo SCO, por proceder de las antiguas Catalana Occidente y Multinacional Aseguradora y estar afectado por el Convenio colectivo de integración 2003-2006, se mantendrá dicha compensación de acuerdo con las siguientes condiciones:

Con carácter general, en el caso de extinguir su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, tendrá derecho a un importe adicional al premio de jubilación de un máximo de 15.000 euros, deducido de este importe el incremento de aportaciones al plan de pensiones que se produzca entre el sistema existente antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo SCO-SB-GCOTS 2013-2016 y las aportaciones realizadas desde la entrada en vigor del Convenio colectivo SCO-SB-GCOTS 2013-2016.



**Artículo 42. Premio por natalidad.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se establecen un premio de natalidad por nacimiento de hijo o adopción de 450€.

**Artículo 43. Ayuda estudios hijos y becas.**

Se mantendrán las mismas ayudas económicas por hijo existentes en SB (becas) y PU que se han abonado en el último año de vigencia del anterior Convenio colectivo, sin revisión de dicha cuantía, por todo el período de estudios que regulaba la norma de procedencia. Desde la entrada en vigor del Convenio colectivo, no se abonarán ayudas económicas (becas) correspondientes a empleados o hijos de éstos por los cuales no se haya percibido importe con anterioridad.

**Artículo 44. Lote de Navidad.**

Durante el mes de diciembre de cada año las empresas harán entrega a los empleados de un lote de navidad por un importe fijado para 2018 en 91,8€. Dicho importe se revisará anualmente en el IPC del año anterior.

**Artículo 45. Regalo de reyes hijos.**

Durante el mes de diciembre de cada año las empresas harán entrega a los empleados un vale de consumo, o alternativamente abonarán un importe, fijado en 76,5 € (valor 2018) por cada hijo con edad comprendida entre 0 y 7 años cumplidos a 31 de diciembre del año. Dicho importe se revisará anualmente en el IPC del año anterior.

**Artículo 46. Ayuda por familiares discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales.**

Las Empresas abonarán una ayuda económica de 1.300 euros anuales a aquellos trabajadores con familiares discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales, que acrediten tenerlos a su cargo económico y que precisen asistencia especial o que estén impedidos completamente para trabajar y cuya incapacidad se haya producido antes de alcanzar la edad de jubilación.

Se considerará condición para el derecho a esta ayuda que el familiar tenga reconocida prestación por este concepto en la Seguridad Social u organismo competente.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en las Empresas, solamente uno de ellos percibirá esta prestación.

Esta ayuda decaerá a la edad de jubilación ordinaria de la persona con discapacidad-

**Artículo 47. Condiciones especiales de contratación de seguros.**

Los empleados en activo disfrutará condiciones especiales de la contratación de seguros, conforme al siguiente criterio:

Se establecerá una prima a los seguros que comercializan SCO, SB y PU consistente en la suma de la prima de riesgo y el gasto mínimo de gestión (en autos para un máximo de dos vehículos, incluyendo motocicletas, siempre y cuando las figuras del tomador, asegurado, propietario y conductor habitual sean el propio empleado, su cónyuge o pareja de hecho, indistintamente, y en familia hogar dos viviendas). Estos seguros no generarán comisión.

Las Empresas informarán a la Comisión Mixta de la evolución de la cuenta de resultados de los seguros de este colectivo.

**Artículo 48. Seguro de Vida.**

Las Empresas otorgarán a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital de 43.000 euros para todos los empleados.

Al personal con tres o más hijos menores de veintiún años a su cargo se les incrementará el capital base en un 25%.

Se establece, asimismo, una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Con carácter general, a partir de la fecha de firma del presente Convenio, la cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados que extingan su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o se jubilen a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, hasta que cumplan 70 años de edad, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50% del que le correspondía en el momento de su jubilación o extinción del contrato con la Empresa.

Para el personal en activo procedente de SB cuyo ingreso hubiese sido en Seguros Bilbao antes del 1 de marzo de 1.985, la Empresa mantendrá la cobertura que tenía establecida, y concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se descontará el importe del capital del Seguro de Vida señalado. El pago de la prestación correspondiente se realizará al beneficiario/s designado/s por el empleado. A falta de dicha designación, los beneficiarios serán los herederos legales.

Para el personal jubilado de SCO se le mantendrán las condiciones que tenía establecidas a la fecha de su jubilación, y asimismo, para el personal jubilado de SB, en situación pasiva a 31/12/1996, se le mantendrán las condiciones que tenía establecidas.

#### Artículo 49. *Seguro de Accidentes.*

Para todo el personal se suscribirá un seguro de Accidentes derivados de viaje en Comisión de Servicio, con una cobertura en caso de muerte por un importe, de 71.488,00 euros de capital y doble capital en caso de invalidez permanente.

#### Artículo 50. *Seguro de Hogar.*

Para todo el personal se suscribirá un seguro de Hogar, para el domicilio habitual declarado por el empleado con cobertura de contenido por valor de 21.000 euros.

#### Artículo 51. *Préstamos Hipotecarios.*

Préstamos hipotecarios para la compra de vivienda habitual para empleados, en las siguientes condiciones:

Se concederá, un capital por un máximo de hasta el 80% del valor de tasación con un tope de cuatro veces el salario anual fijo y con un mínimo de 57.286,88 € y un máximo de 167.086,72 €. El tipo de interés aplicable a estos préstamos de viviendas será el Euríbor a un año más 0,50 puntos, sin que en ningún caso aquel pueda resultar menor que cero.

Estos préstamos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia ni penalización por cancelación. Dadas las favorables condiciones de estos préstamos hipotecarios, los gastos externos de formalización de los mismos serán de cuenta del empleado y no se aplicará comisión de apertura. No obstante, si por cualquier circunstancia Bilbao Hipotecaria, S.A., E.F.C, tuviere que asumir gastos externos de formalización del préstamo o de la constitución de la garantía hipotecaria, incluirá su importe como comisión de apertura.

Para la concesión de los préstamos para la compra de la vivienda habitual indicada será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- Garantía Hipotecaria (1.ª hipoteca).
- Subrogación de préstamos hipotecarios preexistentes en las condiciones establecidas en este artículo.
- Que sean formalizados con Bilbao Hipotecaria, S.A. E.F.C.
- Que el empleado tenga una antigüedad mínima de tres años.

- Que la duración máxima del préstamo sea hasta que el empleado cumpla 70 años de edad.
- Que no exista embargo salarial que afecte a la solvencia de la operación.
- Que sea Bilbao Hipotecaria, S.A., E.F.C, quien solicite la valoración externa de la garantía a hipotecar.
- Sólo se podrá tener en vigor un préstamo de estas características.

En el caso de una solicitud que exceda estas cantidades se analizará su concesión, y de aceptarse se aplicará a dicho exceso el mejor tratamiento que admitan las condiciones generales de contratación vigentes en cada momento para Bilbao Hipotecaria, S.A. E.F.C.

Las condiciones especiales establecidas para estos préstamos serán vigentes mientras el empleado al que se le conceda el préstamo mantenga la relación laboral o se jubile en las Empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio colectivo, y Bilbao Hipotecaria, S.A., E.F.C, forme parte del Grupo Catalana Occidente.

#### Artículo 52. *Préstamos Personales.*

Las empresas podrán conceder un préstamo personal a los empleados que tengan una antigüedad mínima de tres años, por un importe máximo de 20.000 euros y con el límite de los ingresos netos de una anualidad, y con un plazo de amortización máximo de cinco anualidades. Dicho préstamo tendrá la finalidad de atender las siguientes situaciones: adquisición de vehículo, gastos médicos, rehabilitación de la vivienda o estudios, así como para atender necesidades sociales sobrevenidas, que en caso de no ser aceptadas por la empresa se podrán someter a la consideración de la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del Convenio colectivo. El tipo de interés será el interés legal del dinero.

#### Artículo 53. *Fondo de Atención Social.*

Se establece un Fondo de Atención Social cuyo importe máximo anual será de 14.773,69 €, el cual será financiado por las empresas afectadas dentro del ámbito de aplicación del Convenio colectivo, no siendo la partida acumulable de un año al siguiente. La finalidad del mismo será apoyar y ayudar mediante una subvención a los empleados o familiares de éstos, hasta primer grado de afinidad o consanguinidad, en las situaciones de dificultad económica que puedan producirse en el ámbito de la unidad familiar relacionadas con:

1. Salud: entendido como aquellos procesos que hayan supuesto un coste importante en tratamientos médicos siempre que no hayan estado cubiertos por una póliza de salud u otra institución de carácter público o privado.
2. Discapacidad: referido a las inversiones en adquirir, adaptar o configurar, un dispositivo para la mejora de calidad de vida del discapacitado. Ej.: Sillas, tratamientos, adaptadores, etc.
3. Víctimas de violencia de género: necesidades derivadas de esta situación, cuyas posibles peticiones se tratarán de forma singular.
4. Otras solicitudes no contempladas anteriormente, pero que por su carácter sobrevenido y extraordinario pueda considerarse necesario, a criterio de la Comisión, una ayuda económica por la circunstancia concreta presentada.

Los empleados remitirán las solicitudes antes del 30 de abril de cada año, siendo la Comisión Mixta de Seguimiento e Interpretación del Convenio la encargada de la gestión y trámite de las peticiones. Al objeto de valorar las mismas, se requerirá a los solicitantes los documentos acreditativos que justifiquen la subvención (presupuestos, renta, informes, certificados, etc.). Vencido en plazo anterior, la Comisión se reunirá y valorará las solicitudes aportadas, atendiendo las que estime procedentes y desestimando total o parcialmente aquellas que no cumplan con los fines marcados.

La Comisión tratará los expedientes como confidenciales, llevando el debido rigor y sigilo de cada caso, dando respuesta en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 54. *Plan de Previsión Social.*

Los sistemas de previsión social para la jubilación que se regulan en el presente apartado derivan del «Acuerdo Fondo de Pensiones» de fecha 17 de Septiembre de 1.996, firmado por los Representantes de la Empresa y la Mesa negociadora elegida por el Comité Intercentros de Seguros Bilbao, así como del «Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y Compromiso por Pensiones», de fecha 14 de noviembre de 2002, firmado por los Representantes de la Empresa y la mesa negociadora del Convenio colectivo de SCO 2003-2006, así como de los protocolos de garantías laborales suscritos para la transmisión de actividades de SB y SCO a GCOTS, y, asimismo, del Convenio colectivo de PU, 2013-2016, que dieron lugar a sus respectivos Planes de Pensiones actualmente constituidos.

Con carácter general, para todos los empleados se aplicará el sistema de aportaciones a Plan de Pensiones que venía regulado en Convenio colectivo SCO-SB-GCOTS, con un período de carencia inicial de dos años, unas aportaciones del 2% del salario pensionable durante el 3.º y 4.º año, y unas aportaciones del 5% a partir del quinto año del ingreso en la empresa correspondiente.

El salario pensionable vendrá determinado por la retribución fija incluidos los atrasos, excluyendo por tanto (a) los pagos atípicos como gratificaciones, premios u otros que pudieran percibirse, y (b) la retribución variable.

Las aportaciones se realizarán a todos los partícipes en activo hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria correspondiente en cada caso.

Para aquellos colectivos cuyo sistema de aportación fuese superior, como consecuencia del «Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y Compromiso por Pensiones» (Colectivo 3 procedente de SCO, y el Colectivo antiguo de SB ingresado anteriormente a la fecha 01/03/1985), el sistema común definido en el párrafo anterior tendrá la consideración de aportación mínima, por lo que se les mantendrá la diferencia positiva que pudiese resultar en cada caso.

Las condiciones y criterios de aplicación del sistema de previsión social al personal procedente de PU serán los siguientes:

Con carácter general, quedarán adheridos al Plan de Pensiones aquellos empleados que no estuvieran adheridos en el momento de la suscripción del Convenio colectivo al Plan de Pensiones de empleo existente en PU.

La incorporación al sistema de previsión social se financiará con cuantías económicas establecidas en la Norma Interna del Sistema de Retribución Variable vigente en PU, que se reducirán, con la gradualidad siguiente:

	2017	2018	2019	2020
Retribución variable en 2017 y complemento fijo desde 2018.	5% (base)	3,5% (base)	2,5% (base)	2%
Previsión social: aportación ordinaria al plan de pensiones del % indicado sobre salario pensionable desde 2018.	Premio jubilación o adhesión voluntaria a Plan Pensiones	2%	3,5%	5%

Los empleados con una retribución variable superior al 5% se registrarán por un reglamento individual de objetivos anuales.

El alta en el Plan de Pensiones para el colectivo procedente de PU comportará una aportación inicial, equivalente a la aportación por servicios pasados derivada del premio de jubilación regulado en el art. 61.1.b) del Convenio colectivo Sectorial, que desaparecerá. El cálculo de la aportación inicial por servicios pasados se realizará con las siguientes hipótesis financiero-actuariales:

- Fecha de cálculo: 31/12/2017.
- Tabla de mortalidad: GRM/F 95.
- Tipo interés: 5,25%.
- Incremento salarial: 2,75%.

- Edad jubilación: 65 años.
- Sistema: Projected Unit Credit.

Dicha aportación inicial se realizará dentro del ejercicio 2018, pero de superar los límites legales se fragmentará en dos o tres ejercicios, abonándose la parte que corresponda en enero de 2019, y en su caso en enero de 2020.

Asimismo, las aportaciones ordinarias correspondientes al ejercicio 2018, del 2% del salario pensionable, se realizarán de una sola vez, durante el mes de diciembre de dicho ejercicio. A partir de enero de 2019 las aportaciones ordinarias al plan de pensiones se realizarán mensualmente, siendo en 2019 del 3,5% del salario pensionable, y del 5% del salario pensionable desde 2020.

La liquidación de la base de retribución variable devengada en los ejercicios 2018 y 2019 se realizará en un pago único en el mes de enero del siguiente ejercicio, esto es, en enero de 2019 se abonará el 3,5% de la retribución fija, y enero de 2020 se abonará el 2,5% de la retribución fija. A partir de 2020, se establecerá una compensación por la desaparición del 5% de retribución variable, que se incluirá como un concepto salarial fijo, de abono mensual, consistente en un 2% de la retribución fija, que no será absorbible por revisiones salariales, y será revisable.

Durante el período de transformación se establece una garantía de mantenimiento de ingresos fijos del ejercicio anterior (incluida la revisión salarial).

Excepcionalmente, a los empleados procedentes de PU de 60 o más años de edad se les da la opción de elegir entre la el sistema establecido o bien mantener el premio de jubilación regulado en el Convenio colectivo Sectorial, manteniendo la percepción del importe base del 5% de la retribución fija corregida con el porcentaje % de cumplimiento promedio de los últimos 3 ejercicios (cálculo individual de 2015, 2016, 2017), en sustitución de dicho porcentaje de su retribución variable actual.

La aplicación del sistema descrito comporta las siguientes ventajas para los empleados:

- Se cambia un sistema de retribución variable, que supone una expectativa de Derecho Económico sujeta a una evaluación anual por rendimiento y desempeño, por un Derecho Consolidado no sujeto a ninguna evaluación empresarial.
- Se consolidan unas aportaciones del 5% del salario pensionable, procedentes de la base de retribución variable, según lo regulado en la Norma Interna de PU, para todos los empleados y con carácter permanente.
- La aportación al Plan de Pensiones es mensual, lo cual supone anticipar aportaciones respecto a la liquidación de la Retribución Variable, que actualmente se efectúa una vez finalizado el ejercicio de devengo.
- De este modo, se incorpora al Convenio colectivo un concepto económico regulado hasta ahora en Norma Interna, lo que aporta un plus de eficacia jurídica y garantía económica a los derechos de los empleados.
- Se garantiza durante toda la vigencia del Convenio colectivo, que la retribución bruta anual (incluida la revalorización que pudiera corresponder) no será, en ningún caso, inferior a la del año precedente.
- De este modo, el proceso es gradual en su aplicación, evitando que cada empleado reduzca sus disponibilidades salariales en el período de transformación y, al mismo tiempo, potenciando sus rentas disponibles para su jubilación.

Aplicación del sistema de previsión social al personal procedente de las sociedades Aseq Vida y Accidentes, S.A. de Seguros y Reaseguros y Arroita 1878, S.L:

El alta en el Plan de Pensiones para ambos colectivos comportará una aportación inicial, equivalente a la aportación por servicios pasados derivada del premio de jubilación regulado en el Convenio colectivo Sectorial, que desaparecerá. El cálculo de la aportación inicial por servicios pasados se realizará con las siguientes hipótesis financiero-actuariales:

- Fecha de cálculo: 31/12/2017.
- Tabla de mortalidad: GRM/F 95.

- Tipo interés: 5,25%.
- Incremento salarial: 2,75%.
- Edad jubilación: 65 años.
- Sistema: Projected Unit Credit.

Dicha aportación inicial se realizará dentro del ejercicio 2018, pero de superar los límites legales se fragmentará en dos o tres ejercicios, abonándose la parte que corresponda en enero de 2019, y en su caso en enero de 2020.

Asimismo, durante el mes de diciembre de 2018 se realizarán, de una sola vez, las aportaciones correspondientes al 2% del salario pensionable correspondientes a dicho ejercicio 2018.

A partir de enero de 2019 las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán mensualmente, siendo del 2% del salario pensionable para todo el ejercicio 2019, y a partir de 2020 las aportaciones pasarán a ser del 5% del salario pensionable.

Designación de Entidad Gestora y gastos de gestión:

Se mantiene la designación como Entidad Gestora del «Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta Empleados Grupo Catalana Occidente» a GCO Gestora de Pensiones EGFP, S.A., que ha ofertado como condiciones económicas una comisión de gestión del 0,12% anual sobre el patrimonio del fondo.

Asimismo se acuerda la designación como Entidad Depositaria aquella con la que opere la Entidad Gestora, en las mejores condiciones posibles.

Seguro de Responsabilidad Civil para los miembros de la Comisión de Control:

El promotor del Plan de Pensiones contratará un seguro de RC para la cobertura de los miembros de la Comisión de Control con una cobertura de 1,5 Millones de euros.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

Artículo 55. *Órganos de Representación de los Trabajadores.*

Serán representantes de los trabajadores a los efectos de la LOLS, del TRET y del Convenio Sectorial, los Delegados de Personal, los Comités de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales constituidas.

1. Comités de Empresa y Delegados de Personal: Son la representación colectiva y unitaria de los trabajadores, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.
2. Secciones Sindicales: Están constituidas al amparo de la LOLS. La representación empresarial reconoce a los Sindicatos y Delegados Sindicales representados en las Empresas como representantes de los trabajadores en general y de sus afiliados en la empresa, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 76.4 y 77 del Convenio Sectorial.

Artículo 56. *Mesa de Diálogo Social.*

Estará formada por 12 miembros, elegidos por los Sindicatos de entre los Delegados Sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en proporción a su representatividad.

La Dirección Empresarial y los Sindicatos representados en las Empresas ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa.

La Representación de la Empresa reconoce a la Mesa de Diálogo Social como órgano de información y consulta, con las competencias reconocidas en el artículo 64 del E.T. y en concreto las siguientes:

– Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del Sector de Seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en el Grupo. Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial del Grupo.

– Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

– Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

- Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, Grupo y Nivel y fecha de antigüedad, en los mismos y Centro de Trabajo. Préstamos y otras ayudas y gastos sociales regulados por este Convenio.

- Será punto de encuentro para tratar la puesta en común y criterios generales concernientes a Salud Laboral y Protección del Medio Ambiente.

– Esta Mesa mantendrá dos reuniones ordinarias anuales y aquellas reuniones extraordinarias que ella misma determine

– Las Empresas sufragarán los gastos derivados de las reuniones ordinarias. Los gastos derivados de reuniones extraordinarias serán asumidos por las Empresas cuando ésta así lo determine.

– Los miembros titulares de la Mesa de Diálogo Social dispondrán de un crédito horario específico para el ejercicio de sus funciones de 20 horas mensuales, acumulables a las que tuvieran concedidas por su condición de miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales de la Sección Sindical constituida en la Empresa.

#### Artículo 57. *Ámbitos de Representación.*

Con la finalidad de mantener una estructura de representación de los trabajadores que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los Delegados de Personal de cada Empresa se ajuste a la nueva realidad empresarial.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, en aquellas provincias que tengan dos o más centros de trabajo u oficinas y en las que, sumados sus trabajadores alcancen o superen el número de 6, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, la elección de los Delegados de Personal, o en su caso de los miembros del Comité de Empresa, se realizará siempre en el ámbito provincial, determinándose su número de acuerdo con lo establecido en los artículos 62.1 y 63.2. del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal, elegidos según lo establecido en el párrafo anterior, ejercerán mancomunadamente ante la Empresa la representación para la que fueron elegidos.

#### Artículo 58. *Derechos.*

1. Locales: Las Empresas facilitarán, a los Sindicatos representados locales adecuados y medios suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Igualmente, las Empresas facilitarán, en la medida de lo posible, a los Representantes Legales de los Trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, locales adecuados y medios suficientes para que puedan ejercer sus funciones.

2. Comunicación: Además de los medios de publicación establecidos en la normativa vigente, las Empresas facilitarán un portal sindical, a través de la Intranet, para su utilización por los Sindicatos representados, con el fin de tener acceso a una comunicación rápida con todo el personal.

Con relación al uso del correo electrónico, los Representantes Legales de los Trabajadores deberán observar la normativa interna, que se adecuará a la legalidad vigente.

3. Crédito de horas retribuidas para el ejercicio de funciones de representación de los trabajadores: En materia de acumulación de crédito legal de horas mensuales retribuidas para la realización de funciones de representación de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Convenio Sectorial vigente. En el caso de que algún representante de los trabajadores requiera rebasar los límites de acumulación de crédito horario establecidos en dicho artículo para atender adecuadamente sus funciones por razón de titularidad como miembro de varias de las Comisiones constituidas en lo regulado en el presente Convenio colectivo, deberá plantearlo en el seno de la Comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio que deberá constituirse conforme a lo establecido en el Artículo 8 del Convenio colectivo.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y Salud

Artículo 59. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención que se regulan en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán competencias respecto del ámbito que representen, siendo asumido el conjunto del ámbito territorial afectado por el presente Convenio por la Mesa de Diálogo Social.

## CAPÍTULO XI

### Plan de Igualdad

Artículo 60. *Comisión de Igualdad.*

Al amparo de lo regulado en la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Convenio Sectorial vigente, se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por un miembro por cada una de las Representaciones Sindicales representadas en las Empresas, y con el mismo porcentaje de representación que ostentan en la Comisión negociadora del Convenio, y con igual número de representantes por parte de la Representación Empresarial. La citada comisión tendrá por objetivo velar por el seguimiento del Plan de Igualdad en los términos establecidos en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera.

Aquellos empleados procedentes de PU que a la firma del Convenio colectivo, no estuvieran adheridos al Plan de Pensiones y tuvieran derecho a la percepción del seguro colectivo regulado en la disposición transitoria del Convenio colectivo de PU 2013-2016, procedente de la extinta Gan España Seguros Generales y Vida Cia. De Seguros y Reaseguros S.A., mantendrán las mismas condiciones que venían reguladas en dicha disposición transitoria.

Disposición transitoria segunda.

Aquellos empleados procedentes de PU, que estaban afectados por el artículo 22 del Convenio de PU 2013-2016 que regulaba el Plus cambio de residencia, y que por aplicación de lo establecido en el artículo 25.2. del presente Convenio, pasen a percibir el Plus Ad personam de Residencia, mantendrán la percepción de dicho concepto con los mismos criterios de aplicación que se venían aplicando, hasta alcanzar los diez años del hecho causante.



## Disposición transitoria tercera.

Aquellos empleados procedentes de PU y que realicen funciones comerciales, les será de aplicación el Plus de Inspección conforme a la regulación del Convenio Sectorial, mediante la absorción del Plus Convenio trasladando la diferencia a un concepto «Ad personam», siendo revisable de igual forma que el resto de la estructura salarial.

## Disposición transitoria cuarta.

Aquellos empleados procedentes de SB que a la firma del Convenio colectivo tuvieran derecho a la aplicación del «acuerdo Rosales», mantendrán las mismas condiciones en los términos regulados en el anterior Convenio colectivo.

## Disposición transitoria quinta.

Aquellos empleados procedentes de SCO afectados por el Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006 así como aquellos empleados procedentes de SB que viniesen percibiendo el extinguido importe del día del seguro mantendrán, a título individual, la percepción de la cantidad económica que se venía abonando en la mensualidad de mayo de cada año.

## Disposición transitoria sexta.

Aquellos empleados, procedentes de SB así como aquellos empleados procedentes de PU, que cumplan los 60 años de edad antes de 31/12/2020, que tenían establecidos días adicionales de vacaciones en los convenios colectivos de procedencia, como reconocimiento a un determinado período de servicio en la empresa, en el momento de la firma del presente Convenio mantendrán, a título individual.

## Disposición adicional primera.

Los «criterios de clasificación profesional determinados en el acta de conclusiones de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional» de fecha 29 de enero de 2016, se mantienen vigentes en tanto que no se modifiquen por acuerdo de la Comisión de Clasificación Profesional.

## Disposición adicional segunda.

El contenido del presente Convenio se expresa en masculino como genérico de empleados para referirse a los trabajadores y trabajadoras con el propósito de evitar una redacción compleja.

## Disposición derogatoria.

El presente Convenio colectivo sustituye y deroga, en su totalidad el «Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S.A. y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE 2013-2016», de fecha 11 de diciembre de 2013, con número de registro en REGCON 90100203012014 y «Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros generales y Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros 2013-2016», de fecha 30 de diciembre de 2013, con número de registro en REGCON 9000016042012006, así como las condiciones colectivas existentes en las sociedades GCO y GCOGA, incluyendo los demás pactos y normas de aplicación vigentes hasta la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, así como cualquier otro pacto de empresa, normas o reglamentos internos, normativa interna de retribución variable, usos o costumbres vigentes hasta la fecha en cualquiera de las sociedades afectadas por el presente Convenio colectivo.