

Así mismo el fondo de 14.080.121,98 euros correspondiente a premios de primera categoría del concurso 2-2/03 (2.880.457,50 euros), celebrado el día 11 de enero de 2003 y del concurso 3-2/03 (11.199.664,48 euros), celebrado el día 18 de enero de 2003, próximo pasado, y en los que no hubo acertantes de dichas categorías se acumulará al fondo para premios de primera categoría del sorteo 10-2/03, que se celebrará el día 8 de marzo de 2003.

Madrid, 4 de febrero de 2003.—El Director general, José Miguel Martínez Martínez.

## MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

2773

*RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2003, del Instituto Nacional de Artes Escénicas y de la Música, de corrección de errores de la de 27 de junio de 2002, por la que se conceden las ayudas para actividades escénicas y circenses correspondientes al año 2002, convocadas por Resoluciones de 4 de abril de 2002.*

Advertidos errores en la Resolución de concesión de ayudas al teatro y circo de 27 de junio de 2002 («Boletín Oficial del Estado» de 31 de julio), se procede a su corrección:

### ANEXO I

Donde dice: «Teatro Acción Futura», debe decir: «Teatro Acción Futura, S. L.».

Donde dice: «Ernesto Caballero de las Heras», debe decir: «Teatro El Cruce, S. L.».

### ANEXO III

Donde dice: «Rock & Pop Medios y Espectáculos, S. L.», debe decir: «CIE Medios y Espectáculos, S. L.».

Donde dice: «Beatriz Ana Jelin Karpowicz», debe decir: «Producciones Teatrales Contemporáneas, S. L.».

Donde dice: «Fuegos Fatuos Teatro, S. L.», debe decir: «Fuegos Fatuos, S. L.».

### ANEXO X

Donde dice: «Zanguano Teatro Producciones, S. L.», debe decir: «Zanguano Teatro Producciones, S. L.».

### ANEXO XIII

Donde dice: «Iñaki Larrañaga Urien», debe decir: «Artez Blai, K. E.».

Madrid, 30 de enero de 2003.—El Director general, Andrés Amorós Guardiola.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2774

*RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» (código de convenio núme-

ro 9014312), que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales CC.OO., U.G.T, S.I.C.O. y Grupo no Afiliados en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS CATALANA OCCIDENTE, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS» Años 2003-2006

#### 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 S. C. O., y sus trabajadores, con las exclusiones que se detallan en el artículo siguiente.

«Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», anteriormente denominada Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, en adelante MNA, integra los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente Seguros, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, en adelante Catalana Occidente.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los Representantes de la empresa y, de otra, por las Representaciones de los Trabajadores de CC.OO., UGT, SICO, y No Afiliados de Madrid, que representan, en su conjunto, el 85,89% de la Representación Legal de los Trabajadores, elegida en las últimas elecciones sindicales en cada empresa de procedencia (antigua Multinacional Aseguradora y antigua Catalana Occidente).

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

El presente Convenio Colectivo integra y sustituye, en su totalidad, el «Convenio de Empresa de Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros 2001-2003» y el Convenio Colectivo Interprovincial del «Grupo Asegurador Catalana Occidente» de fecha 28 de junio de 1985 y 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 la empresa S.C.O. y que presta sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

##### 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, número 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo de 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

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 9/1992, de 30 de abril, 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 incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

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

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español y aquellas oficinas y empleados que presten sus servicios en el territorio de Andorra.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entra en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2003 acordándose una duración de cuatro años que concluirá el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias para las que se disponga una fecha distinta a efectos de su vigencia.

El presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del E.T., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra vigencia.

#### 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 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 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, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

#### 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 una de las Representaciones Legales de los Trabajadores 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 de la Empresa, 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 al menos 2 Representantes de la Empresa y con presencia de la Representación Legal de los Trabajadores de, al menos, 3 de sus miembros. 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.

La Empresa sufragará los gastos derivados de las reuniones ordinarias. Los gastos derivados de reuniones extraordinarias serán asumidos por la Empresa 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 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.

## 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 la Empresa quien la ejercitará 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 Representación Legal de los Trabajadores de los resultados de negocio obtenidos y nivel de productividad alcanzado en la Empresa.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de trabajo

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

##### Jornada:

La jornada laboral de la Empresa será, en cómputo anual, de 1700 horas de trabajo efectivo, para el año 2003 y según regule el Convenio Sectorial para los siguientes años, para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio.

##### Horario:

Se establecen los horarios que a continuación se detallan, con el fin de dar cobertura, en todos los centros de trabajo, a las necesidades organizativas y de atención a los clientes:

##### a) Sucursales:

Para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio.

De lunes a jueves (jornada de 8 horas y 15 minutos):

Entrada a las 8:30 horas.

Comida 1 hora y 15 minutos (entre las 14:15 y las 15:30 h).

Salida a las 18:00 horas.

Viernes (jornada de 6 horas y 15 minutos):

Entrada a las 8:30 horas.

Salida a las 14:45 horas.

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

De lunes a viernes (jornada de 6 horas y 15 minutos):

Entrada a las 8:30 horas.

Salida a las 14:45 horas.

b) Centros de Servicio:

Para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio.

De Lunes a Jueves (jornada teórica de 8 horas):

Entrada flexible de 8:30 a 9:00 horas.

Comida flexible de 1 hora a 1 hora y 30 minutos (entre las 13:00 y las 15:30 horas).

Salida a partir de las 17:30 horas (\*).

Viernes (jornada teórica de 6 horas y 30 minutos):

Entrada flexible de 8:30 a 9:00 horas.

Salida a partir de las 15:00 horas (\*).

Para el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

De Lunes a Viernes (jornada teórica de 6 horas y 30 minutos):

Entrada flexible de 8:30 a 9:00 horas.

Salida a partir de las 15:00 horas (\*).

(\* A partir de la hora de salida indicada el trabajador podrá acumular o recuperar tiempo de trabajo con el límite de las 18:30 horas los días de jornada partida y de las 15:30 horas los días de jornada intensiva.

c) Oficinas Centrales:

De Lunes a Jueves (jornada teórica de 8 horas):

Entrada flexible de 8:30 a 9:00 horas.

Comida 1 hora.

Salida a partir de las 17:30 horas (\*).

Viernes (jornada teórica de 6 horas):

Entrada flexible de 8:30 a 9:00 horas.

Salida a partir de las 14:30 horas (\*).

Fiestas locales elegibles por el empleado entre las establecidas para las poblaciones de Barcelona o Sant Cugat del Vallés o las correspondientes a su lugar de residencia, o bien la posibilidad de disfrutarlas en Libre Elección, de mutuo acuerdo con la jefatura.

(\* A partir de la hora de salida indicada el trabajador podrá acumular o recuperar tiempo de trabajo con el límite de las 18:30 horas los días de jornada partida y de las 15:00 horas los días de jornada intensiva.

Criterios generales de aplicación para todos los centros de trabajo:

A los empleados que no estén expresamente adscritos a Oficinas Centrales o Centros de Servicio se les aplicará el horario establecido para Sucursales.

Los empleados que realicen más de 6 horas de jornada continuada tendrán derecho a una pausa por desayuno de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Anualmente, se establecerá para cada centro de trabajo el calendario laboral, mediante el acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Dicho calendario laboral deberá contemplar el posible exceso o déficit de horas de trabajo a compensar, que resulte de los días laborables, una vez descontadas las festividades nacionales y locales, día del seguro y vacaciones, atendiendo al tipo de jornada.

Dicha compensación se hará, en el caso de resultar exceso, con tiempo de Libre Elección que deberá ser acordado con la jefatura, y en caso de déficit con recuperación, en la forma que se determine en el calendario laboral o en su defecto de mutuo acuerdo con la jefatura.

En los centros de trabajo que tienen establecido horario flexible, se podrá 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: en los Centros de Servicio un máximo de cuatro días en el año y en Oficinas Centrales un máximo de cinco días en el año. Dicha acumulación únicamente podrá ser disfrutada en el mismo ejercicio en que se produzca.

La recuperación de tiempo de trabajo por realización individual de una jornada de trabajo inferior a la pactada en el presente Convenio, deberá realizarse preferentemente dentro del mismo mes y, en cualquier

caso, dentro del mismo año natural. En los centros de trabajo que disponen de horario flexible dicha recuperación se realizará preferentemente dentro de los márgenes horarios establecidos, en el resto de situaciones y en los centros de trabajo que no dispongan de flexibilidad horaria, dicha recuperación se realizará de mutuo acuerdo con la jefatura. 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.

Artículo 11. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

#### 1. Vacaciones.

Se establece un período de vacaciones de 22 días laborables al año, que se disfrutarán dentro del mismo año natural.

Los criterios para la aplicación de vacaciones serán los establecidos en el Convenio Sectorial.

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, este 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 Empresa solicite al empleado un cambio en sus vacaciones programadas y aceptadas, en un período inferior a los dos meses anteriores a su disfrute, el déficit horario que pudiera generarse por la realización de más de 5 días de vacaciones fuera del período de jornada intensiva no deberá ser recuperado por el empleado.

#### 2. Permisos.

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

Seguidamente se transcribe el tenor literal del artículo 52 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

«Artículo 52.º *Permisos.*

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

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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

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

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

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número 1 anterior, se entenderán referidos, en todo caso a días naturales.



Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividirse 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 trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquélla.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

5. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones. O sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.»

### 3. Excedencias.

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

Asimismo, para todos los empleados con al menos una antigüedad en la empresa 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 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.

Seguidamente se transcribe el tenor literal del artículo 53 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

#### «Artículo 53.º Excedencias.

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado y en el número 6 a) del presente artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional,

a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6. En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de atender al cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o disminuidos físicos o psíquicos, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en los apartados b) y c), simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

8. Las Empresas, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, se entiende que existe vacante cuando la Empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del número 7 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.»

#### Artículo 12. Festividad Día del Seguro.

Al amparo de lo regulado en el artículo 49 del Convenio Sectorial, la festividad del Día del Seguro, será elegible por cada empleado, entre el día 14 de mayo, o bien como día de Libre Elección a disfrutar dentro del año, de mutuo acuerdo con la jefatura.

## CAPÍTULO IV

### Plantilla, clasificación profesional

#### Artículo 13. Censo.

Anualmente se informará por escrito y en soporte informático a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el censo de la plantilla,

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 la Representación Legal de los Trabajadores de la composición de la plantilla, altas, bajas y movibilidades producidas.

#### Artículo 14. *Clasificación Profesional.*

Al amparo de lo establecido en el Capítulo III del Convenio Sectorial, se creará una Comisión de Clasificación que tendrá los siguientes objetivos:

Definir el nivel retributivo mínimo para cada «puesto tipo» de la nueva Organización, determinando la valoración del puesto por el contenido prescricional de la función asignada, y asimismo considerando el período necesario para la consolidación en la función ó la experiencia acreditada individualmente en la función.

Integrar en una sola estructura profesional las distintas realidades existentes en las empresas de procedencia como consecuencia de la aplicación, mediante procedimientos distintos, del sistema de clasificación profesional establecido por el Convenio Sectorial. Años 1996-1998.

Alcanzar una equidad interna entre la plantilla de trabajadores de S.C.O., respecto al reconocimiento profesional atendiendo a las funciones encomendadas, independientemente de la empresa de procedencia.

Analizar la situación retributiva resultante del proceso de integración propuesto.

#### Artículo 15. *Procedimiento y efectos económicos de la integración profesional.*

Teniendo en cuenta que tanto MNA como Catalana Occidente acometieron sus procesos de reclasificación por sistemas diferentes, de acuerdo con lo establecido opcionalmente en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998, se derivaron efectos distintos tanto colectiva como individualmente. Por ello, parece lógico y equitativo para ambas plantillas delimitar los efectos económicos de este nuevo proceso de reclasificación para evitar inequidades internas.

Según lo anterior, y a fin de conseguir los objetivos planteados, se procederá a la correcta clasificación y posteriormente a la integración de las estructuras profesionales:

1.º. Antes de integrar en una sola estructura profesional las distintas realidades existentes en las empresas de procedencia, como consecuencia de la distinta aplicación del sistema de clasificación profesional en cada empresa, se analizarán los posibles casos individuales de incorrecta clasificación profesional por tener reconocido un grupo y nivel inferior al que le correspondería por funciones encomendadas, atendiendo a los criterios de clasificación profesional existentes en su empresa de procedencia. En tales casos, la Empresa procederá al correspondiente reconocimiento profesional y salarial a que se tuviese derecho.

2.º. Una vez ubicados correctamente los trabajadores en el grupo y nivel que le corresponda en la clasificación profesional de procedencia, se integrarán los sistemas de clasificación en una única estructura profesional. Como resultado de dicha operación pueden darse las siguientes consecuencias:

Que la nueva situación suponga la ubicación en un grupo y/o nivel retributivo del trabajador en la nueva estructura profesional superior a la reconocida anteriormente, en cuyo caso se procederá individualmente con éstas personas a mantener el conjunto de sus retribuciones mediante la absorción de la parte que corresponda de cualquier concepto absorbible, y en primer lugar de los conceptos Plus Ad-Personam por Pagas C/O y Complemento Personal de Reclasificación MNA.

Que la nueva situación sea inferior a la anterior, en cuyo caso no operará ninguna democión de nivel, por haberse aplicado ya la transposición al nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998.

No obstante lo anterior, este nuevo nivel será el de referencia para nuevas contrataciones o para la incorporación a la función de otros empleados con nivel retributivo igual o inferior al definido por la nueva clasificación.

#### Artículo 16. *Comisión de Clasificación Profesional.*

En base a los objetivos, procedimiento y efectos descritos en los artículos 14 y 15 se conviene la creación de una Comisión paritaria de Clasificación Profesional, compuesta por un miembro por cada una de las Representaciones Legales de los Trabajadores, 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 de la Empresa, que inicie los trabajos correspondientes dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, y que deberá presentar conclusiones a la Comisión de Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, dentro de los 18 meses siguientes al inicio de sus trabajos, siendo dicho período prorrogable por acuerdo entre las partes.

## CAPÍTULO V

### Formación

#### Artículo 17. *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 la Empresa 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.

#### Artículo 18. *Plan anual de formación.*

Se pondrá en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores 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 19. *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 24 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 22 del presente Convenio.

#### Artículo 20. *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 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 21. *Procedimiento en los traslados de carácter individual que comporten cambio de residencia.*

La Empresa 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 22. *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 tres mensualidades ordinarias completas una vez excluidos 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 39 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 períodos 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 25 o a 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 períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de doce mensualidades.

Artículo 23. *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.

Artículo 24. *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 26 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

«Artículo 26.º *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 a nivel de Empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de 4 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 25. *Ordenación retributiva.*

Con carácter previo al establecimiento del número de pagas y definición de los conceptos retributivos, se ha analizado la naturaleza y causalidad de los diferentes conceptos colectivos derivados de los correspondientes Convenios Colectivos y textos normativos existentes en ambas empresas de procedencia, y se ha estudiado su posible unificación atendiendo a sus circunstancias específicas de todo orden y respetando, en todo caso, los derechos económicos preexistentes, en términos globales, de los trabajadores en cada empresa de procedencia.

La nueva estructura retributiva entrará en vigor a partir de 1.º de Enero de 2003, para todo el colectivo de S.C.O.

Artículo 26. *Número de pagas.*

Para todo el colectivo de S.C.O. queda establecido el mismo número de pagas ordinarias y extraordinarias dispuesto en el Convenio Sectorial, fijándose además, de acuerdo con lo regulado en el artículo 30 del Convenio Sectorial, los siguientes complementos de compensación por primas:

Compensación General por Primas: 2 mensualidades.

Excesos de Compensación por Primas 1,46432 mensualidades.

Compensación Adicional por Primas de 0,62358 mensualidades para el ejercicio 2003 y de 0,83148 mensualidades para el ejercicio 2004 y sucesivos.

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Sectorial, las referidas mensualidades de los complementos de compensación por primas están formadas por sueldo base, complemento por experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Asimismo, conforme a lo establecido en el apartado 5 del citado artículo 30 del Convenio Sectorial el personal que ingrese a partir de 1 de enero de 2000 generará, inicialmente, solo las dos pagas generales de compensación por primas. y, una vez transcurrido un período de carencia de dos años a partir de su ingreso en la empresa, los nuevos trabajadores se harán acreedores también de los excesos de compensación por primas y compensación adicional por primas.

Para la determinación de los referidos complementos de compensación por primas que sustituyen al antiguo sistema de participación en primas, conforme a lo establecido en el Convenio Sectorial, se ha acordado considerar el número de pagas que quedó fijado en Catalana Occidente a 31/12/1999.

El personal procedente de Catalana Occidente, que venía percibiendo las «pagas extraordinarias» establecidas en el artículo 8.º2. del Convenio Colectivo Inteprovincial Grupo Asegurador Catalana Occidente, de 28 de junio de 1985, así como las «gratificaciones extraordinarias» por resultados de empresa establecidas en el acuerdo del Comité Intercentros del Grupo Asegurador Catalana Occidente, de fecha 28 de junio de 1985, dejará de percibir dichas pagas que serán sustituidas por un Plus Ad-Personam del mismo importe anualizado, revalorizable e inabsorbible salvo por un proceso negociado de integración de los sistemas de clasificación profesional existentes en las dos empresas de procedencia, resultado de la aplicación



en su día, mediante procedimientos distintos, del sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998.

La distribución de pagas será la prevista en el Convenio Sectorial salvo que el trabajador solicite a la Empresa su prorrateo en 12 mensualidades con la excepción de aquellos conceptos para los que expresamente se disponga un sistema de pago específico. Dicha solicitud, deberá formalizarse individualmente y por escrito dentro de la primera quincena del mes de diciembre, quedando establecida de esta forma para lo sucesivo.

#### Artículo 27. *Compensación por Comidas.*

Con carácter general, para aquellos empleados que trabajen fuera de las Oficinas Centrales se dotará este concepto con la cuantía regulada en el Convenio Sectorial. Años 2000-2003, con carácter de suplido, en las condiciones establecidas en el artículo 45 7.A), salvo que perciban otra forma de abono prevista en normativa interna como el «ticket restaurant», dietas o abono del gasto justificado. Los empleados de Oficinas Centrales percibirán la entrega de servicio de comedor, por asistencia a trabajo en día de jornada partida.

La diferencia resultante respecto de las cantidades que actualmente viene percibiendo el personal administrativo de territorio procedente de Catalana Occidente, con carácter de suplido, así como la cantidad que viene percibiendo el personal del Centro de Atención Telefónica, derivada del mismo concepto, se integrarán en un concepto salarial de carácter personal no absorbible y revalorizable.

El personal procedente de la antigua MNA que trabaja fuera de Oficinas Centrales y que venía percibiendo el concepto salarial «Plus Comidas», pasará a percibir la cantidad establecida en el artículo 45.7.A) del Convenio Sectorial. Años 2000-2003, con carácter de suplido. Dicha cantidad, establecida para 2003 en 7,21214 euros por día, calculada sobre la base del número teórico de 159 días de asistencia al trabajo con jornada partida, que resulta de 1146,73 euros anuales se descontará del concepto Plus Comidas que hasta la fecha vienen percibiendo, de 1635,29 euros anuales para 2003, configurándose un nuevo concepto que quedará fijado por la diferencia, de carácter personal no absorbible y revalorizable. Este nuevo concepto de cuantía 488,56 euros anuales se verá incrementado con la cuantía resultante de aplicar el 3,01 por 100 a la cantidad descontada del anterior Plus Comidas, que resulta de 34,52 euros, quedando el importe final de dicho concepto personal por comidas fijado en 523,08 euros anuales.

El personal procedente de la antigua MNA que trabaja en Oficinas Centrales y que venía percibiendo el concepto salarial «Plus Comidas», pasará a percibir la entrega del servicio de comedor los días de asistencia al trabajo en jornada partida. Dicha entrega de servicio, valorada al precio establecido en el artículo 45.7.A) del Convenio Sectorial. Años 2000-2003, para 2003 en 7,21214 euros por día, sobre la base del número teórico de 176 días de asistencia al trabajo con jornada partida, que resulta de 1269,34 euros anuales, se descontará del concepto Plus Comidas que hasta la fecha vienen percibiendo, de 1635,29 euros anuales para 2003, configurándose un nuevo concepto que quedará fijado por la diferencia, de carácter personal no absorbible y revalorizable. Este nuevo concepto, de cuantía 365,95 euros anuales se verá incrementado con la cuantía resultante de aplicar el 3,01 por 100 a la cantidad descontada del anterior Plus Comidas, que resulta de 38,21 euros, quedando el importe final de dicho concepto personal por comidas fijado en 404,16 euros anuales.

El personal procedente de Catalana Occidente que en la actualidad viene realizando jornada partida los viernes, percibirá la cantidad de 150 euros anuales, en valor 2003, revalorizables en el IPC real, como compensación a la nueva situación horaria por la que se deja de percibir el suplido de comidas o la entrega del servicio de comedor en la jornada de los viernes.

#### Artículo 28. *Plus Dedicación.*

Con carácter general se establece este concepto, con un valor anualizado de 1334,44 euros para el año 2003, para el personal que realice jornada partida y que cumpla un doble requisito: que no perciba el Plus de Inspección regulado en el Convenio Sectorial y que no esté percibiendo el Plus Ad-Personam Prima de Productividad procedente de la antigua Catalana Occidente.

Para el personal procedente de MNA que venía percibiendo el antiguo Plus Dedicación, se integrarán las cuantías percibidas por los antiguos conceptos Plus Dedicación y Paga Jornada Partida, ambos procedentes del Convenio Colectivo de MNA, resultando un valor anualizado de 1334,44 euros para el año 2003.

A partir del ejercicio 2004 y hasta el fin de la vigencia del presente Convenio, el Plus Dedicación tendrá un incremento inicial igual a la previsión de inflación publicada en los Presupuestos Generales del Estado que, en su caso, deberá regularizarse al término del mismo conforme a la desviación conforme el IPC anualmente registrado.

#### Artículo 29. *Plus Ad-Personam Jornada.*

Se mantienen el concepto, cuantías y revalorización, para aquellos empleados de ambas procedencias que ya lo viniesen percibiendo con motivo del cambio, en su día, a realizar jornada partida, cuyas antiguas denominaciones eran en Catalana Occidente «Plus Jornada» y en MNA «Paga Jornada Partida». Se exceptúa del abono de este concepto a aquellos empleados procedentes de MNA que incorporen dicha cantidad en el nuevo Plus Dedicación descrito en el artículo anterior.

#### Artículo 30. *Plus Ad-Personam MNA.*

Se mantiene la percepción de este concepto, en cuantía y criterios de revalorización, para los empleados procedentes de MNA que lo venían percibiendo.

#### Artículo 31. *Plus Ad-Personam Prima Productividad C/O.*

Se mantiene la percepción de este concepto para los empleados procedentes de Catalana Occidente que lo venían percibiendo con la revalorización establecida en el acuerdo suscrito entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores de fecha 24 de enero de 2002, siendo incompatible su percepción con el Plus Dedicación descrito anteriormente.

#### Artículo 32. *Complemento personal de Reclasificación MNA.*

Se mantiene este concepto que tuvo su origen en la aplicación en MNA del vigente sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998, para aquellos empleados que lo vienen percibiendo y en su misma cuantía, manteniendo asimismo el carácter no absorbible salvo por promoción retributiva, y en las mismas condiciones de revalorización existentes.

#### Artículo 33. *Plus Ad-Personam por Pagas C/O.*

Se crea este nuevo concepto con la diferencia resultante entre las pagas establecidas en el presente Convenio y las antiguas pagas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias por resultados de la Empresa, reguladas en el Convenio Colectivo y pactos colectivos de la antigua Catalana Occidente de fecha 28 de Junio de 1985. Este concepto, tiene carácter personal, revalorizable y no absorbible, salvo por un proceso negociado de integración de los sistemas de clasificación profesional existentes en las dos empresas de procedencia, resultado de la aplicación en su día del sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Sectorial. Años 1996-1998, mediante procedimientos distintos.

#### Artículo 34. *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.

## CAPÍTULO VIII

### Ventajas sociales

#### Artículo 35. *Premios de permanencia.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio se establecen los siguientes premios de permanencia:

A los veinticinco años de servicio en la Empresa, abono de un importe equivalente a una mensualidad y media de los conceptos: Sueldo Base y Complemento de Adaptación Individual, en el recibo de salarios correspondiente al mes en que se cumpla dicho aniversario.

A los cuarenta años de servicio en la Empresa, abono de un importe equivalente a dos mensualidades de los conceptos: Sueldo Base y Complemento de Adaptación Individual, en el recibo de salarios correspondiente al mes en que se cumpla dicho aniversario.

Los períodos de suspensión de la relación laboral por cualquier causa no computarán a efectos del premio de permanencia.

#### Artículo 36. Premios por nupcialidad y natalidad.

Para todos los empleados se establecen los siguientes premios:

En caso de matrimonio de empleados o hijos de empleados: 307,72 euros.

En el nacimiento de cada hijo de empleados: 153,86 euros.

#### Artículo 37. Lote de Navidad y Regalo de reyes.

Durante el mes de diciembre de cada año la Empresa hará entrega a todos los empleados de un lote de Navidad de un importe fijado en 64,74 euros para diciembre de 2002. Durante la vigencia del presente Convenio este concepto se revisará anualmente en el IPC real referido al año natural anterior al momento de su entrega.

Durante el mes de diciembre de cada año la Empresa hará entrega a los empleados de un vale de consumo, por un importe fijado en 49,87 euros para diciembre de 2002, por cada hijo con edad comprendida entre cero y siete años cumplidos a 31 de diciembre del año, en concepto de obsequio de reyes. Durante la vigencia del presente Convenio este concepto se revisará anualmente en el IPC real referido al año natural anterior al momento de su entrega.

#### Artículo 38. Ayuda por familiares disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales.

La Empresa abonará una ayuda económica de 1000 euros anuales a aquellos trabajadores con familiares a su cargo disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales que precisen asistencia especial y se encuentren impedidos completamente para trabajar o asistir a centros escolares ordinarios.

Se considerarán familiares con derecho a esta ayuda aquellos que tengan reconocida prestación por este concepto en la Seguridad Social u organismo competente.

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

#### Artículo 39. Contratos de seguros.

Los empleados en activo disfrutarán condiciones especiales de la contratación de seguros, conforme a las normas técnicas de suscripción que la Empresa tenga establecidas en cada momento, que serán detalladas en la correspondiente normativa interna.

#### Artículo 40. Seguro de Vida.

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, la Empresa otorgará 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, según el siguiente escalado:

Niveles capital base asegurado:

Niveles 0 a 4: 25.500 euros

Niveles 5 a 10: 22.700 euros

Al personal con hijos menores de veintitún años a su cargo se les incrementará el capital base correspondiente a su grupo y nivel en un 15 por 100 por cada hijo, con un máximo del 60 por 100.

Al personal soltero sin hijos a su cargo o viudo sin hijos a su cargo se le aplicará un capital equivalente al 75 por 100 del capital base que le corresponda.

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, la cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados que alcancen la jubilación a partir de la fecha de la firma del presente Convenio hasta que cumplan 70

años de edad, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 por 100 del que le correspondía en el momento de su jubilación.

Para el personal jubilado afectado por el antiguo Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente de fecha 28 de junio de 1985, así como para los empleados que formen parte de la plantilla en la fecha de la firma del presente Convenio, que pasen a situación de jubilado, la cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará hasta su fallecimiento sobre el capital que correspondía en el momento de su jubilación, con la única variación por modificación de las circunstancias personales.

#### Artículo 41. Seguro de Accidentes.

Para todo el personal de la empresa se suscribirá un seguro de accidentes derivados de viaje en Comisión de Servicio, con una cobertura en caso de muerte por un importe de 60.000 euros de capital y doble capital en caso de invalidez permanente.

#### Artículo 42. Seguro Familia Hogar.

Para todo el personal de la empresa se suscribirá un seguro de hogar, para el domicilio habitual declarado por el empleado con cobertura de contenido por valor de 15.817,16 euros.

#### Artículo 43. Plan de Previsión Social.

Los sistemas de previsión social para la jubilación, existentes con anterioridad a la firma del presente Convenio que se regulaban en los respectivos Convenios Colectivos, para los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente y de MNA, se transforman en toda su integridad y alcance en un nuevo sistema, para todos los empleados de S.C.O., cuyos términos y condiciones se regulan en ANEXO al presente Convenio, denominado «Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y Compromisos por Pensiones».

El «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 2», así como el «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados reconocidos y aportaciones anuales futuras a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 3» han sido elaborados por actuarios independientes pertenecientes a la firma «Pricewaterhouse Coopers Recursos Humanos, Sociedad Limitada» y contrastados por actuarios independientes de la firma Consultora de «Pensiones y Previsión Social, Sociedad Anónima», designada por la representación legal de los trabajadores.

Se designa como entidad gestora del «Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» a «Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», que ha ofertado como condiciones económicas una comisión de gestión del 0,20 por 100 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, que en la actualidad no exceden del 0,10 por 100 anual del patrimonio del fondo.

El citado anexo constituye parte integrante del presente Convenio, con su misma validez y eficacia.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 44. 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 las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en general y de sus afiliados en la empresa, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 71.4 y 72 del Convenio Sectorial.



Artículo 45. *Comité de Secciones Sindicales Estatales.*

Estará formado por 12 miembros, elegidos por las Secciones Sindicales Estatales constituidas en la empresa de entre los Delegados Sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en proporción a su representatividad.

La Dirección de la empresa y el Comité de Secciones Sindicales Estatales 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 al Comité de Secciones Sindicales Estatales como representantes legales de los trabajadores de la empresa, con las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y asimismo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, estará legitimado para denunciar y negociar el Convenio Colectivo de Empresa, así como constituir las Comisiones y Comités Paritarios previstos en este Convenio.

Este Comité mantendrá dos reuniones ordinarias anuales y aquellas reuniones extraordinarias que él mismo determine.

La empresa sufragará los gastos derivados de las reuniones de negociación colectiva y ordinarias. Los gastos derivados de reuniones extraordinarias serán asumidos por la Empresa cuando ésta así lo determine.

Los miembros titulares de este Comité dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales para el ejercicio de su función, que en ningún caso serán acumulables a las que tuvieran concedidas por su condición de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales de la Sección Sindical constituida en la empresa.

Artículo 46. *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 la 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.

Se elegirán Comités de Empresa en oficinas centrales, Barcelona plaza y Barcelona provincia siempre que se alcance, en cada uno de dichos ámbitos, el censo de plantilla requerido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Derechos.*

## 1. Locales.

La empresa facilitará para las Secciones Sindicales constituidas en la empresa locales adecuados y medios suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Igualmente, la empresa facilitará, 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, la empresa facilitará un portal sindical, a través de la Intranet, para su utilización por las Secciones Sindicales, 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 Convenio Sectorial vigente.

## CAPÍTULO X

## Seguridad y salud

Artículo 48. *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 el Comité de Secciones Sindicales Estatales.

## Disposicion adicional primera.

El personal comercial procedente de Catalana Occidente, que pase a realizar funciones administrativas devengará el Plus Ad-Personam Prima Productividad C/O, establecido en el artículo 31 del presente Convenio, regulado en el acuerdo suscrito entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores de fecha 24 de enero de 2002, siendo incompatible su percepción con el Plus Dedicación descrito anteriormente.

## Disposicion adicional segunda.

Los empleados presentes a la fecha de firma del presente Convenio percibirán, a título individual, una cantidad económica de 40,27 euros en la mensualidad de mayo, correspondientes al extinguido concepto «comida día del seguro» que hasta la fecha se venía percibiendo por concesión unilateral de la empresa.

## Disposicion adicional tercera.

Los empleados procedentes de Catalana Occidente computarán, en el cálculo de los premios de permanencia regulados en el artículo 35 del presente Convenio, el Complemento Individual mensual que tuviesen reconocido a la fecha de firma del presente Convenio.

## Disposicion adicional cuarta.

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 transitoria.

Con el fin de dar continuidad al trabajo de la Comisión de Clasificación Profesional, se acuerda no modificar la composición de sus miembros hasta la finalización de sus trabajos y presentación de conclusiones a la Comisión Mixta.

## Disposicion derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga, en su totalidad, el Convenio de «Empresa Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», años 2001-2003 y el Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente, de fecha 28 de junio de 1985, así como cualquier otro pacto de empresa, normas o reglamentos internos, usos o costumbres vigentes hasta la fecha, en ambas empresas de procedencia, no recogidas en el presente Convenio, salvo el acuerdo suscrito entre empresa y representación legal de los trabajadores de fecha 24 de enero de 2002, que regula el concepto «Plus Ad-Personam Prima Productividad C/O», referido en el artículo 31 del presente Convenio.

**ACUERDO PARA LA TRANSFORMACION Y EXTERIORIZACION DEL PLAN DE PREVISION SOCIAL Y COMPROMISOS POR PENSIONES**

## Reunidos:

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», años 2003-2006, en adelante, Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006.

## Manifiestan:

I. Los firmantes, en la representación que ostentan, se reconocen plena y recíprocamente capacidad para suscribir el presente Acuerdo de para

la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y compromisos por Pensiones.

II. Los empleados de «Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», en adelante Seguros Catalana Occidente, excepto los procedentes de «Catalana Occidente, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» - en adelante Catalana Occidente -, están incluidos dentro del ámbito de aplicación del «Convenio de Empresa de Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima 2001-2003», y por lo tanto sometidos a las disposiciones establecidas en el mismo en materia de previsión social, que se vienen aplicando en sus propios términos. Los compromisos en materia de previsión social referidos a la contingencia de jubilación recogidos en dicho Convenio Colectivo consisten en un Plan de Aportación Definida instrumentado a través de un Plan de Pensiones de Empleo y de un Seguro de Jubilación.

III. Los empleados procedentes de Catalana Occidente se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente de fecha 28 de junio de 1985 y por lo tanto sometidos a las disposiciones establecidas en el mismo en materia de previsión social, que se vienen aplicando en sus propios términos. En referencia a la contingencia de jubilación establece un sistema de mejoras de las prestaciones concedidas en el régimen de la Seguridad Social para los empleados ingresados en Catalana Occidente antes de 1 de enero de 1983. A los empleados ingresados después de dicha fecha, se les reconocen los derechos que establece el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo. Años 2000 a 2003.

IV. Haciendo uso de su facultad para ello y en virtud del presente Acuerdo, es voluntad de las partes sustituir los compromisos en materia de jubilación recogidos en ambos Convenios Colectivos, por un nuevo sistema de previsión social de jubilación, de aportación definida, que se instrumentará a través del «Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y de las correspondientes pólizas de seguro que se hubieran de formalizar para dar cumplimiento a la totalidad de su contenido, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, sobre Instrumentación de Compromisos por Pensiones.

V. El nuevo sistema es más favorable en su conjunto, al convertir las expectativas de derecho del anterior sistema en un derecho cierto de los trabajadores sobre los recursos asignados que se incorporen al Plan de Pensiones en cada momento, para dar cobertura a las contingencias protegidas.

VI. Este sistema sustituye en su totalidad al regulado en el Convenio de «Empresa de Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima» 2001-2003 (artículo 35), así como en el Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente de fecha 28 de junio de 1985 salvo las prestaciones causadas del colectivo de pensionistas actual que se instrumentarán mediante el correspondiente contrato de seguro, pasando a ser el único sistema existente en Seguros Catalana Occidente en materia de jubilación.

VII. Las prestaciones de invalidez y fallecimiento recogidas en el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, del que forma parte integrante el presente Acuerdo son independientes de las contingencias de jubilación aquí reguladas.

VIII. El contenido del presente Acuerdo se incorpora al Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, y alcanzará su plena efectividad en el momento en que se formalicen en los instrumentos previstos por el Reglamento (Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre), sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios, en los plazos y condiciones previstos legalmente.

En virtud de lo anterior, se formaliza el presente

### Acuerdo de previsión social

Primero. *Objeto.*—Al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre el presente Acuerdo tiene por objeto:

1. La transformación del régimen de previsión social para la jubilación existente para los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente Seguros (de prestación definida a aportación definida) y la variación del sistema de previsión social, también en materia de jubilación, correspondiente a los empleados procedentes de la antigua «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» -en adelante MNA-, (variación consistente en el incremento de las aportaciones correspondientes a este colectivo que tendrá el mismo nivel de aportaciones que el del colectivo de empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente

Seguros, con fecha de ingreso posterior al 1 de enero de 1983, a partir del año 2003).

Así, el sistema de previsión social establecido en el presente Acuerdo Colectivo de empresa sustituye en su totalidad, en cuanto a la contingencia de jubilación, al regulado en el Convenio de empresa de «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima» 2001-2003 (artículo 35), así como al regulado en el «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente» de fecha 28 de junio de 1985, y a cualquier regulación sobre esta materia que pueda contener el Convenio General de ámbito estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. En consecuencia, los trabajadores afectados por el presente Acuerdo no tendrán más derechos en materia de jubilación que los contemplados en el nuevo sistema de previsión social en materia de jubilación, salvo acuerdo de las partes sobre esta materia. No obstante lo anterior, la Sociedad se reserva el derecho a desarrollar otros sistemas de previsión social complementaria en el marco de programas de retención y fidelización de posiciones organizativas de especial relevancia para la misma.

2. La exteriorización de los compromisos por pensiones aquí regulados -adaptándolos a lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de Planes y Fondos de Pensiones del Sistema de Empleo- se instrumentará a través de la integración de los compromisos en materia de jubilación, en régimen de aportación definida, de todos los colectivos (empleados procedentes de la antigua MNA y de la antigua Catalana Occidente Seguros, anteriores y posteriores al 1 de enero de 1983) dentro del actual «Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», cuyas especificaciones serán modificadas al objeto de integrar los citados compromisos, y de las correspondientes pólizas de seguro, todo ello en los términos del presente acuerdo.

Dado que en la actualidad los miembros del Plan de Pensiones son en su mayor parte empleados procedentes de la antigua MNA, con objeto de hacer posible la integración de los compromisos de los colectivos restantes -y estando previsto en las estipulaciones de su actual reglamento que el mismo podrá ser modificado mediante los acuerdos alcanzados por negociación colectiva-, la actual Comisión de Control del Plan de Pensiones deberá aprobar la modificación del régimen de elección de los miembros de dicho órgano indicando que los miembros de la misma serán elegidos por la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, de entre los empleados de Seguros Catalana Occidente (partícipes o no del Plan de Pensiones) e instar después a la sustitución de la misma por la designada por el nuevo procedimiento establecido. Los sucesivos nombramientos y sustituciones de los representantes de los partícipes en la Comisión de Control deberá ser acordada por la mayoría de la Representación Legal de los Trabajadores.

La comisión negociadora del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, designará los miembros de la nueva Comisión de Control, la cual será la encargada de aprobar las modificaciones realizadas dentro de las especificaciones del Plan de Pensiones al objeto de reflejar los compromisos asumidos dentro del presente Acuerdo.

Segundo. *Personal afectado.*—Se distinguen los siguientes colectivos afectados por el Acuerdo en función del marco jurídico de procedencia y los derechos por servicios pasados reconocidos en la transformación de los compromisos de jubilación:

Colectivo 1: Pertenecen al colectivo 1, todos los empleados que en la actualidad sean partícipes el Plan de Pensiones, así como cualesquiera otro, desde el momento en que haya adquirido o adquiera en el futuro la condición de partícipe del plan de pensiones sin haber comunicado su renuncia por escrito a la Comisión de Control en el plazo establecido desde que esté en condiciones de adquirir la condición de partícipe, siempre y cuando no pertenezcan a los colectivos 2 ó 3 y que no se hayan acogido a lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Colectivo 2: Pertenecen al colectivo 2, a partir del momento en que adquieran la condición de partícipe del Plan de Pensiones sin haber comunicado su renuncia por escrito a la Comisión de Control en el plazo establecido desde que esté en condiciones de adquirir la condición de partícipe, los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente que hubieran ingresado en dicha sociedad con posterioridad al 1 de enero de 1983.

Colectivo 3: Pertenecen al colectivo 3, los empleados procedentes de la antigua Catalana Occidente, a partir del momento en que adquieran la condición de partícipe del Plan de Pensiones, sin haber comunicado su renuncia por escrito a la Comisión de Control en el plazo establecido desde que esté en condiciones de adquirir la condición de partícipe, siempre y cuando hubieran ingresado en dicha Sociedad con anterioridad al 1 de enero de 1983 y no opten por el mantenimiento de sus actuales prestaciones en materia de jubilación en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Tercero. *Integración de los compromisos de jubilación de los colectivos 1, 2 y 3 en el «Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros».*—Una vez suscrito el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006 por la representación de la empresa y de los trabajadores, Seguros Catalana Occidente procederá a la integración de los compromisos en materia de jubilación de los colectivos 1, 2 y 3 dentro del «Plan de Pensiones de Empleados de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» cuyas especificaciones serán modificadas según los presentes acuerdos alcanzados mediante negociación colectiva, al objeto de integrar los citados compromisos, y cuya modalidad será de Plan de Aportación Definida.

El Plan de Pensiones cubrirá las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento, en régimen de aportación definida, con independencia de la regulación específica que pueda establecerse en otros apartados del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, para las contingencias de riesgo (fallecimiento e invalidez).

Cuarto. *Régimen de aportaciones que financiará el Plan de Pensiones de Seguros Catalana Occidente, de sistema de empleo y modalidad de aportación definida.*—Se establece un sistema de aportación definida, con el siguiente régimen de aportaciones:

#### Colectivo 1.

##### 1. Aportación inicial.

Los empleados incluidos en este colectivo en la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, del que forma parte integrante el presente acuerdo, tendrán derecho al reconocimiento y aportación de unos capitales iniciales equivalentes al valor de la provisión matemática correspondiente a cada uno de ellos, existente en la póliza de seguro de jubilación actualmente contratada número 6/54002875 en la entidad «Catoc Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, y que instrumenta el Plan de Jubilación establecido en el Convenio Colectivo de la antigua MNA, provisión matemática que será rescatada y aportada al Plan de Pensiones, sumándose de esta forma a los derechos consolidados ya existentes a su favor en la actualidad.

El capital inicial total será el resultado de la suma de las reservas matemáticas individuales para cada empleado. A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, se dejarán de realizar aportaciones a esta póliza.

La fecha de efecto del reconocimiento de derechos sobre la aportación inicial se corresponde con la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006.

La entrega de estas cuantías al correspondiente Plan de Pensiones se realizará antes de finalizar el mes de diciembre de 2002 mediante una aportación extraordinaria, hasta el límite de aportación legal para el año 2002 considerando la aportación ordinaria del año 2002 descrita en el punto 2 (aportaciones futuras colectivo 1). El importe de la provisión matemática que no haya sido aportado al Plan de Pensiones en el año 2002 será aportado al mismo mediante aportaciones extraordinarias en los años sucesivos, junto a la aportación anual correspondiente, y hasta los límites legales de aportación existentes en cada anualidad. No obstante, en caso de que el partícipe causara baja definitiva por cualquier causa, o cause baja por excedencia, (voluntaria o forzosa) en la Sociedad con anterioridad a la entrega de la aportación inicial definida en este apartado, dicha cuantía le será aportada, igualmente, al Plan de Pensiones.

2. Aportaciones futuras: Aportación anual a realizar al Plan de Pensiones en el año 2003 y siguientes: consiste en una aportación a cargo del promotor cuyo importe será el 1,6 por 100 del salario base mensual de cada empleado según su grupo y nivel retributivo de acuerdo con el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo por el número de pagas establecido en el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006.

Se establece una aportación mínima anual de 300 euros para el año 2003, revisable cada año por el IPC interanual a 30 de noviembre.

La aportación ordinaria correspondiente a cada anualidad será proporcional al tiempo que el empleado haya permanecido como partícipe del Plan de Pensiones en dicho año, según lo estipulado en su reglamento.

La aportación anual se efectuará dentro de los últimos cinco días hábiles del mes de diciembre de cada anualidad, salvo la aportación correspondiente a la anualidad en que el empleado cause baja definitiva en la Sociedad por cualquier causa, o pase a situación de excedencia voluntaria o forzosa, que se realizará dentro de los quince días hábiles siguientes de la fecha en que produzca dicha situación.

#### Colectivo 3:

1. Aportación inicial: Los empleados incluidos en este colectivo tendrán derecho al reconocimiento y aportación de unas aportaciones iniciales (indicadas en el «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados reconocidos y aportaciones anuales futuras a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 3»), las cuales han sido determinadas a través de valoración actuarial individual conforme a los criterios e hipótesis recogidos en el ANEXO II.

La aportación inicial individual se determina como el coste devengado del compromiso por pensiones que se transforma, calculado para cada empleado según se indica en el ANEXO II, multiplicado por la probabilidad de que el empleado cause baja en Seguros Catalana Occidente con anterioridad a la fecha de jubilación (probabilidad de cese) de acuerdo con lo establecido, para cada edad actuarial, en el ANEXO III del presente documento y considerando la aportación inicial mínima descrita en el párrafo siguiente. Al importe resultante se le detraerá la Aportación Extraordinaria 2002. Así:

$$AI_j = \text{Max} (\text{CSP } 31/12/2002 \times (I-r_j n); G_{\text{minA}}) - AE_{2002}$$

Siendo:

AI<sub>j</sub>: Aportación inicial correspondiente al empleado «j».

CSP31/12/2002: Coste devengado del compromiso por pensiones que se transforma a 31 de diciembre 2002 calculado según lo descrito en el anexo II.

r<sub>j</sub> n: Probabilidad de que el empleado «j» cause baja en el año n en Seguros Catalana Occidente con anterioridad a la fecha de jubilación. La probabilidad a aplicar será la correspondiente a la edad actuarial del empleado en el momento de realizarse la aportación de acuerdo con la tabla de probabilidades recogida en el anexo III.

G<sub>minA</sub>: aportación inicial mínima (ver definición en párrafo siguiente).

AE<sub>2002</sub>: aportación extraordinaria 2002 (ver definición en párrafo siguiente).

La aportación inicial mínima será el coste devengado correspondiente a la valoración actuarial de los servicios pasados para la cobertura del premio de jubilación regulado en el art.57.B. del « Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo. Años 2000-2003» descrita en el anexo I para la aportación inicial del colectivo 2.

La cuantía de la aportación extraordinaria 2002 se establece en el importe del límite legal máximo de aportación a Planes de Pensiones para el año 2002 sin perjuicio de que si de la aplicación de la fórmula de cálculo de la aportación inicial individual, antes descrita, resultase un importe negativo, dicha aportación extraordinaria 2002 se reducirá en la cuantía necesaria para que dicha aportación inicial resulte cero.

El importe de la aportación inicial total será el resultado de la suma de las aportaciones iniciales individuales. La cifra total se ajustará a la relación exacta de los empleados efectivamente incorporados al plan.

La fecha de efecto del reconocimiento de derechos sobre la aportación inicial es la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006.

El abono de las aportaciones iniciales al correspondiente Plan de Pensiones se realizará de una vez antes de finalizar el mes de diciembre de 2002. En caso de que el partícipe causara baja definitiva por cualquier causa, o pasara a situación de excedencia, (voluntaria o forzosa) en la Sociedad con anterioridad a la entrega de la aportación inicial definida en este apartado, dicha cuantía le sería aportada, igualmente, al Plan de Pensiones.

##### 2. Aportaciones futuras:

Aportación a realizar al Plan de Pensiones en diciembre de 2002:

La aportación a realizar al Plan de Pensiones en diciembre de 2002 es la indicada como Aportación Extraordinaria 2002 (AE2002) en el apartado anterior referido a la Aportación Inicial del colectivo 3.

La fecha de efecto del reconocimiento de derechos sobre la aportación extraordinaria 2002 es la fecha de la firma de la Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006.

El abono de estas cuantías al correspondiente Plan de Pensiones se realizará de una vez antes de finalizar el mes de diciembre de 2002. En caso de que el partícipe causara baja definitiva por cualquier causa, o pasara a situación de excedencia, (voluntaria o forzosa) en la Sociedad con anterioridad a la entrega de la aportación extraordinaria 2002 definida en este apartado, dicha cuantía le sería aportada, igualmente, al Plan de Pensiones.



Aportación anual a realizar al Plan de Pensiones en el año 2003 y siguientes:

La aportación anual a realizar al Plan de Pensiones en el año 2003 y siguientes a cargo del promotor se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$AA_{\text{Año } n} = AA_{2003} \times (1 + 0,0275)^{(Año \text{ } n - 2003)} \times (1 - r_{j,n})$$

Siendo,

AAj Año n: Aportación anual correspondiente al empleado «j» durante el año «n».

AAj 2003: Aportación anual correspondiente al empleado «j» durante el año 2003, previa a la aplicación de la probabilidad de cese correspondiente a la edad actuarial del empleado, recogida para cada individuo dentro del «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados reconocidos y aportaciones anuales futuras de 31 de diciembre de 2002 del colectivo 3.». La descripción del cálculo de esta aportación figura recogida dentro del Anexo II.

$r_{j,n}$ : probabilidad de que el empleado «j» cause baja en el año n en Seguros Catalana Occidente con anterioridad a la fecha de jubilación. La probabilidad a aplicar será la correspondiente a la edad actuarial del empleado en el momento de realizarse cada aportación (mes de diciembre del «año n») de acuerdo con la tabla de probabilidades recogida en el Anexo III.

La aportación anual será como mínimo igual al 1,6% del salario base mensual del empleado, definido para cada grupo y nivel retributivo en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, por el número de pagas establecido en el Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, no pudiendo resultar esta cantidad inferior a 300 euros en el año 2003, siendo revisable cada año según el IPC interanual a 30 de noviembre.

La aportación ordinaria correspondiente a cada anualidad será proporcional al tiempo que el empleado haya permanecido como partícipe del Plan de Pensiones en dicho año.

La aportación anual se efectuará dentro de los últimos cinco días hábiles del mes de diciembre de cada año, considerando que la última aportación se realizará en el año anterior a que el partícipe cumpla los 65 años, salvo la aportación correspondiente a la anualidad en que el empleado cause baja definitiva en la Sociedad por cualquier causa, o pase a situación de excedencia voluntaria o forzosa, que se realizará dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca dicha situación.

Extinción y/o suspensión de la obligación de realizar aportaciones (Colectivos 1, 2 y 3):

La obligación del Promotor (Seguros Catalana Occidente) de realizar aportaciones al Plan de Pensiones cesará por las siguientes causas:

1. Extinción de la relación laboral del trabajador con la Sociedad.
2. Muerte del partícipe.
3. Pase del trabajador a la situación de beneficiario, salvo que lo sea porque otro partícipe cause una de las contingencias cubiertas por el plan.
4. Cumplimiento de la edad de 65 años, salvo para los empleados pertenecientes al Colectivo 3 cuyas aportaciones cesarán el 31 de diciembre del año anterior a su 65 cumpleaños.

La obligación del Promotor (Seguros Catalana Occidente) de realizar aportaciones al Plan de Pensiones cesará temporalmente en los supuestos de suspensión de contrato de trabajo, con las excepciones que en su caso se acuerden en las estipulaciones del Reglamento del Plan de Pensiones.

Quinto.—Prestaciones del plan de pensiones:

Prestación de jubilación (Colectivos 1, 2 y 3):

La prestación de jubilación será igual a los derechos consolidados alcanzados a la edad de jubilación. Dichos derechos consolidados consistirán en la parte alícuota correspondiente a cada partícipe del fondo de capitalización constituido por las aportaciones realizadas más la rentabilidad financiera obtenida, más, en su caso, las provisiones matemáticas acumuladas por el asegurado en la fecha de jubilación dentro del Contrato de Seguro que instrumente los excesos de aportación comprometida dentro del presente Acuerdo con respecto a los límites legales establecidos para los Planes de Pensiones.

Adicionalmente, para los empleados pertenecientes a los Colectivos 1, 2 y 3 se establece una garantía mínima de prestación a la jubilación, siempre

que el empleado se jubile en Seguros Catalana Occidente, y a la edad de 65 años, consistente en que si los derechos consolidados del Plan de Pensiones más la provisión matemática del contrato de seguro correspondientes a cada empleado en dicho momento, no alcanzan la prestación de jubilación recogida en el artículo 57.B. del «Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo, años 2000 a 2003», la Sociedad se compromete a garantizar el pago efectivo de la diferencia entre la prestación de jubilación regulada en dicho artículo 57.B. y las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones y al contrato de seguro de cada empleado, capitalizadas hasta dicho momento al tipo de interés del 5,25 % geométrico anual.

Prestación de fallecimiento e invalidez en activo (Colectivos 1, 2 y 3):

La prestación de fallecimiento e invalidez en activo será igual a los derechos consolidados alcanzados al momento de producirse la contingencia. Dichos derechos consolidados consistirán en la parte alícuota correspondiente a cada partícipe del fondo de capitalización constituido por las aportaciones realizadas más la rentabilidad financiera obtenida, más, en su caso, las provisiones matemáticas acumuladas por el asegurado en la fecha de la contingencia dentro del Contrato de Seguro que instrumente los excesos de aportación comprometida dentro del presente Acuerdo con respecto a los límites legales establecidos para los planes de pensiones.

Sexto.—Supuestos excluidos y casos especiales:

1. Norma general: Para los Colectivos 1, 2 y 3 las aportaciones se efectuarán al Plan de Pensiones y, en su caso, al contrato de seguros que instrumente los excesos de aportación que superen el límite legal establecido para los planes de pensiones, en tanto en cuanto el trabajador se encuentre prestando servicios activos en la Sociedad y sea partícipe del Plan de Pensiones, con el límite de los 65 años. Sin perjuicio de lo anterior, las aportaciones correspondientes a los empleados pertenecientes al Colectivo 3 cesarán el 31 de diciembre del año anterior al que cumpla 65 años. Para los empleados que se acojan a la opción establecida en la Disposición Transitoria Primera, las aportaciones correspondientes al contrato de seguro que cubre las prestaciones garantizadas se efectuarán en tanto en cuanto el trabajador se encuentre prestando servicios activos en la Sociedad con el límite de los 65 años.

2. Excedencias: Como regla común a los colectivos 1, 2 y 3, la excedencia (forzosa o voluntaria) provocará la suspensión de las aportaciones anuales corrientes definidas dentro de la Cláusula Cuarta hasta el momento que se produzca la incorporación efectiva. El reglamento del Plan de Pensiones establecerá la regulación al respecto.

Al personal perteneciente al Colectivo 1, al Colectivo 2 o al Colectivo 3, en situación de excedencia voluntaria o forzosa a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006., siempre que se reincorpore con posterioridad a la Empresa de forma efectiva, se le reconocerá en ese momento, la aportación inicial al Plan de Pensiones calculada a la fecha de inicio de dicha excedencia de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo. En el caso en que no sea posible efectuar dicha aportación al plan de pensiones, serán incorporados en una póliza de seguros contratada por la Sociedad, que reconocerá derechos económicos al partícipe/asegurado y no será imputable fiscalmente a los asegurados partícipes si las disposiciones legales vigentes en cada momento lo permiten -en caso de que no lo permitan las partes se comprometen a analizar las posibles alternativas-. Las cuantías reconocidas a través de esta póliza se irán rescatando y aportando por parte del tomador a lo largo de la vida futura activa del partícipe / asegurado al Plan de Pensiones en la medida en que los límites legales de aportación anual a dicho instrumento lo permitan. El tomador de dicho contrato de seguro renuncia al derecho de rescate que no tenga la finalidad antes descrita.

3. Trabajadores pluriempleados: Con carácter general, los trabajadores que en el futuro pasen a situación legal de pluriempleo tendrán unas aportaciones anuales que corresponda a su colectivo, proporcionales al porcentaje de jornada que, con respecto a su jornada laboral total, el trabajador desempeñe en Seguros Catalana Occidente, y la aplicación de las garantías mínimas descritas de aportación y de prestación establecidas en el presente Acuerdo será también proporcional.

No obstante lo anterior, para aquellos empleados de Seguros Catalana Occidente que en la fecha de firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, se encuentren en situación legal de pluriempleo y, que con anterioridad a dicha fecha, hayan tenido una relación laboral a tiempo completo en Catalana Occidente o en MNA, se les incluirá en el Plan de Pensiones, en el colectivo que corresponda en función

de su fecha ingreso en Catalana Occidente o en MNA con el mismo régimen de aportaciones, tanto iniciales como futuras, previsto para un empleado a tiempo completo.

4. Trabajadores con reducción de jornada: Con carácter general, los trabajadores en situación de reducción de la jornada normal de trabajo, tendrán unas aportaciones anuales proporcionales al porcentaje de jornada que, con respecto a su jornada laboral completa, el trabajador desempeñe en Seguros Catalana Occidente, y la aplicación de las garantías mínimas descritas de aportación y de prestación establecidas en el presente Acuerdo será también proporcional.

No obstante lo anterior, para aquellos empleados de Seguros Catalana Occidente que a la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, se encuentren en situación de reducción de jornada se acuerda reconocerles la aportación inicial que les correspondería, en función del colectivo al que pertenezcan, calculada de acuerdo con lo previsto en situación de jornada laboral completa. Sin embargo, las aportaciones anuales futuras serán proporcionales al porcentaje de jornada que, con respecto a su jornada laboral completa, el trabajador desempeñe en Seguros Catalana Occidente, salvo para los trabajadores pertenecientes al colectivo 3, a quienes se reconocerá, debido a la naturaleza y modalidad del compromiso por pensiones que se transforma por el presente Acuerdo, el régimen de aportaciones anuales calculado de acuerdo con lo previsto en situación de jornada laboral completa.

5. Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal: Con carácter general, las aportaciones por parte del Promotor durante la situación de incapacidad temporal del Partícipe reconocida por la Seguridad Social, se mantendrán siempre que exista la obligación por parte de la Empresa de cotizar por el partícipe a la Seguridad Social.

Los trabajadores que a la fecha de firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, habiendo agotado el período de 18 meses en el que la Empresa está obligada a cotizar por los mismos a la Seguridad Social, y que estén pendientes de resolución por parte del Instituto Nacional de Seguridad Social, y por ello con derecho a reincorporarse en la Empresa, mantendrán los mismos derechos que los partícipes en activo hasta el momento en que se produzca dicha resolución.

Séptimo.—Exceso de aportaciones:

Aportaciones iniciales correspondientes a los Colectivos 1, 2 y 3:

Dado que la normativa del R.D. 1588/1999, establecen límites para el reconocimiento de servicios pasados así como para cualquier aportación al Plan de Pensiones, el importe individual de la aportación inicial que pudiera exceder de dichos límites se aportará de una sola vez a un contrato de seguro no imputable fiscalmente al asegurado, reconociéndose derechos económicos al partícipe/asegurado por la parte de las aportaciones realizadas a dicho seguro.

Las cuantías reconocidas a través del contrato de seguro se irán rescatando y aportando por parte del tomador a lo largo de la vida futura activa del partícipe/asegurado al Plan de Pensiones en la medida en que los límites legales de aportación anual a dicho instrumento lo permitan, renunciando el tomador al derecho de rescate salvo para proceder del modo anteriormente descrito.

Aportaciones anuales futuras correspondientes a los Colectivos 1, 2 y 3:

En el supuesto de que las aportaciones anuales comprometidas por el presente Acuerdo de previsión social excedieran de los límites legales de aportación anual a Planes de Pensiones, la Sociedad contratará un seguro, no imputable a los partícipes, si las disposiciones legales vigentes en cada momento lo permiten -en caso de que no lo permitan las partes se comprometen a analizar las posibles alternativas-, con la única finalidad de completar las aportaciones del Plan de Pensiones, reconociéndose los correspondientes derechos económicos al partícipe/asegurado por la parte de las aportaciones realizadas a dicho seguro.

Octavo.—Derecho de rescate y movilización de los derechos consolidados:

Por el principio de atribución de derechos, los derechos consolidados en el Plan de Pensiones son titularidad de los partícipes, pudiéndose movilizar o hacer efectivos en las condiciones establecidas en las normas legales de aplicación.

En aplicación de la legislación vigente, los empleados no podrán trasladar sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones a otro plan mientras pertenezcan a la plantilla de Seguros Catalana Occidente.

Sin embargo, los empleados partícipes incluidos en los Colectivos 1, 2 y 3 podrán en cualquier momento trasladar a otro Plan o Seguro Colectivo,

en las condiciones establecidas en la legislación vigente, sus derechos consolidados cuando causen baja definitiva, en la Sociedad por cualquier motivo distinto de la jubilación, fallecimiento, invalidez, o excedencia (voluntaria o forzosa). En caso de no movilizar sus derechos consolidados, una vez cesada la relación laboral, el partícipe pasará a ser partícipe en suspenso, conservando los derechos económicos y de otra índole que como tal le correspondiera, sin que tuviera derecho a recibir aportaciones del Promotor.

Disposición adicional primera.

El presente Acuerdo Colectivo y los que Seguros Catalana Occidente y los representantes de los trabajadores puedan formalizar en el futuro, mediante negociación colectiva de eficacia general, sobre materias de previsión social complementaria, se incorporarán automáticamente a las especificaciones del Plan de Pensiones y/o condiciones particulares de los Contratos de Seguro, según corresponda.

En lo que respecta al Plan de Pensiones, la Comisión de Control del Plan, incorporará automáticamente dichos Acuerdos Colectivos al Reglamento, procediendo a su modificación cuando sea necesario.

Disposición adicional segunda.

Las especificaciones del Plan de Pensiones recogerán, entre otros, los siguientes aspectos:

La adhesión de los trabajadores al Plan de Pensiones será tácita, estableciéndose un plazo para que éstos puedan manifestar explícitamente por escrito su voluntad a renunciar a la condición de partícipe.

Según lo dispuesto legalmente, el personal de alta dirección podrá ser partícipe del Plan de Pensiones.

Para la incorporación al Plan de Pensiones se exigirá un período de carencia de 360 días naturales. A efectos del cumplimiento de dicho período se computarán todos los períodos trabajados en Seguros Catalana Occidente, con independencia del tipo de contrato que haya regulado la relación laboral del empleado. Una vez satisfecho el período de carencia, la incorporación al Plan de Pensiones podrá ser realizada también con independencia del tipo de contrato que regule la relación laboral del empleado con la Sociedad. A la fecha de incorporación del trabajador en el Plan de Pensiones se le realizará una aportación extraordinaria compuesta por la aportación que le hubiera correspondido al empleado en la anualidad de su ingreso en la Sociedad más la que le corresponda en la anualidad en curso. Ambas aportaciones estarán sometidas a las garantías mínimas de aportación, en función del tiempo trabajado en la Sociedad, establecidas con carácter general, para el conjunto del sistema de previsión social complementaria que se establece en el presente Acuerdo.

Se establecerá un plazo de como máximo 15 días naturales para renuncia del trabajador a ser partícipe. Dicha renuncia deberá ser por escrito dirigida a la Comisión de Control y firmada por el interesado. El plazo para renunciar a la condición de partícipe se fija dentro de los últimos 15 días naturales del período de carencia, si el empleado no ha cumplido el período establecido de 360 días, ó 15 días naturales a partir de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, o a partir de la fecha de su última incorporación, si el empleado ya tiene cubierto el período de carencia. Si a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, o a partir de la fecha de su última incorporación, al empleado le restan menos de 15 días para satisfacer el período de carencia, el plazo de renuncia consistirá en 15 días naturales a contar desde dicha fecha.

Si el empleado, causara baja en la Sociedad (bien por voluntad propia, por causas ajenas al empleado o por causas de fuerza mayor) con anterioridad a la finalización del plazo de renuncia establecido, siempre y cuando el empleado hubiese cumplido el período de carencia definido de 360 días para poder convertirse en partícipe del plan, se considerará al empleado dentro del Plan de Pensiones, entendiéndose su fecha de incorporación el día anterior a producirse el cese de la relación laboral con Seguros Catalana Occidente, y por tanto, teniendo derecho a que se le realicen las aportaciones que le hubieran correspondido en el mismo hasta la fecha de baja.

Tal y como se indica en el punto 2 del acuerdo PRIMERO, la actual Comisión de Control del Plan de Pensiones será sustituida por una nueva Comisión de Control Paritaria (12 miembros serán representantes de los partícipes y 12 representantes del Promotor), la cual será elegida por la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, de entre los trabajadores de la Sociedad (ya sean partícipes o no del Plan de Pensiones).

La duración del mandato de los representantes será de cuatro años. En cualquier caso, los representantes podrán ser nuevamente confirmados o se les podrá retirar la representación por quien les nombró.

Los miembros de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados los gastos en que hayan incurrido en el desempeño de aquéllas con cargo a la cuenta de posición del Plan en el Fondo. Los gastos del Plan de Pensiones (actuarios, asesores externos, etc.) serán también con cargo a la cuenta de posición del Plan en el Fondo.

La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos semestralmente, en sesión ordinaria debidamente convocada por su Presidente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa propia o a solicitud de una tercera parte de sus miembros. Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el Orden del Día de los asuntos a tratar y efectuarse con al menos una semana de antelación a la fecha de su celebración, salvo que la reunión tenga carácter urgente, supuesto en que se efectuará con dos días de anticipación. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

La asistencia a la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión, no pudiendo cualquier miembro ostentar más de tres representaciones delegadas. Para la válida celebración de las reuniones de la Comisión de Control será necesaria la presencia de la mitad más uno de sus componentes, directamente o por representación. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto.

La Comisión de Control podrá acordar la institución de cuantas Subcomisiones para materias concretas tenga por conveniente. Las Subcomisiones estarán necesariamente integradas por miembros de la Comisión de Control, serán siempre paritarias, y su composición será la que, en cada caso, se estime más conveniente. Los acuerdos de las Subcomisiones se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y serán ejecutivos desde el momento de su adopción, sin perjuicio de su ulterior ratificación por la Comisión de Control.

Las decisiones que supongan alguna variación del régimen de aportaciones, del régimen de prestaciones, del propio régimen de toma de decisiones o cambio de la Entidad Gestora del Plan de Pensiones sólo podrán adoptarse a través de un proceso formal de negociación colectiva y serán incorporadas de forma inmediata por la Comisión de Control a las Especificaciones del Plan de Pensiones, sin necesidad de ratificación alguna por su parte.

La adopción de los restantes acuerdos requerirá, con carácter general, de la aprobación de la mayoría del número de miembros presentes o representados, siempre que estén presentes al menos un representante de los partícipes y otro del promotor, a excepción de los acuerdos relativos a los apartados citados a continuación, la cual requerirá del consenso de la mayoría de los representantes de los partícipes y de la mayoría de los representantes del promotor en la Comisión de Control:

- a) Seleccionar al actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, así como el resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio Plan, partícipes y beneficiarios.
- b) Acordar, en su caso, la movilización de la cuenta de posición del Plan en el Fondo en que se integre, así como decidir su integración en otro Fondo distinto, en los términos previstos en estas especificaciones.
- c) Resolver cualquier cuestión que surja sobre la interpretación del reglamento del Plan de Pensiones.
- d) Proponer y, en su caso, decidir sobre cuantas cuestiones les atribuyan competencia la normativa legal vigente.
- e) Intervenir en la modificación de la política de inversiones del Fondo de Pensiones a través de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones.
- f) La constitución y competencias de las Subcomisiones.

Disposición adicional tercera.

La diferenciación de aportaciones que para los distintos colectivos se establecen en el Plan de Pensiones, es fruto del Acuerdo alcanzado en negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores, basándose en los distintos regímenes jurídicos de aplicación y los derechos generados en éstos, a los efectos del artículo 5.3 del R.D. 1307/1988, respetándose, por tanto, el principio de no discriminación de los planes de pensiones.

Disposición adicional cuarta.

De acuerdo con la legislación vigente y dado que el régimen de cálculo de las prestaciones de jubilación a otorgar por el Plan de Pensiones para

los empleados de Seguros Catalana Occidente está basado en un sistema de aportación definida, la Sociedad no asumirá, en ningún caso, responsabilidad alguna sobre las desviaciones negativas que en el futuro pudieran producirse en la rentabilidad futura obtenida por el Fondo de Pensiones al que esté adscrito el Plan con respecto de las hipótesis de rentabilidad consideradas en la determinación de los capitales iniciales y aportaciones anuales a realizar al Plan de Pensiones, recogida en los anexos I y II.

Disposición adicional quinta.

El «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 2», así como el «Informe de valoración actuarial de derechos por servicios pasados reconocidos y aportaciones anuales futuras a 31 de diciembre de 2002 del colectivo 3» han sido elaborados por los actuarios independientes pertenecientes a la firma «Pricewaterhouse Coopers Recursos Humanos, S.L.».

Disposición transitoria primera.

Los empleados, procedentes de Catalana Occidente con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 1983, que a la fecha de la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, tengan 63 años cumplidos podrán optar, si así lo desean, en el plazo máximo de 15 días a contar desde la firma del Convenio Colectivo de Seguros Catalana Occidente, años 2003-2006, por mantener las prestaciones en materia de jubilación, recogidas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente».

Los compromisos por jubilación asumidos con los empleados que se acojan a lo dispuesto en la presente Disposición Transitoria se instrumentarán a través de un seguro de vida, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de Junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de exteriorización previsto en el R.D. 1588/1999. El empleado no tendrá derechos adquiridos sobre las cantidades aportadas por la Sociedad a dicha póliza, cobrando únicamente en caso de alcanzar la situación de jubilación en la Sociedad a los 65 años.

Estos empleados no tendrán derecho al reconocimiento de aportaciones (iniciales o futuras) por parte del Promotor dentro del Plan de Pensiones dado que habrán optado por mantener sus condiciones actuales.

## ANEXO I

### Determinación de aportaciones iniciales correspondientes al colectivo 2 (cláusula cuarta)

#### Hipótesis

Las hipótesis financiero-actuariales y demográficas utilizadas son las siguientes:

	Aportaciones iniciales
Fecha de cálculo .....	31/12/2002
Tabla de mortalidad .....	GRM/F-95
Tabla de invalidez .....	No considerada
Interés técnico .....	5,25 por 100
Incremento anual del salario computable .....	2,75 por 100
Edad de jubilación .....	65 años

#### Críterios aplicados

Los datos considerados para los cálculos están referidos a la anualidad de 2002 considerando una revalorización de los conceptos salariales revalorizables del 2 por 100 respecto a los de 2001.

Al colectivo estudiado se le ha dado el tratamiento de colectivo cerrado, es decir, se ha considerado que las bajas del colectivo sólo se producen por fallecimiento y jubilación.

Se ha considerado que el devengo de las prestaciones por jubilación se produce el primer día del mes siguiente a aquél en que el empleado cumple los 65 años de edad.

A efectos de este estudio, se ha utilizado el método denominado «Unidad de Crédito Proyectado» para determinar el valor teórico de los servicios pasados.



El salario computado para el cálculo de la aportación inicial está integrado por los siguientes conceptos:

Sueldo base de nivel retributivo.  
Complemento por experiencia.  
Complemento de adaptación individualizado.  
Plus de residencia.

Determinación de las cuantías:

Aportación inicial: La aportación inicial, calculada individualmente para cada trabajador, se ha determinado en aplicación de las hipótesis financiero-actuariales y demográficas y los criterios detallados anteriormente, como el coste devengado a 31 de diciembre de 2002, del premio de jubilación regulado en el artículo 57.B del «Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo. Años 2000 a 2003», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años, consistente en una mensualidad por cada 5 años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, máximo que se alcanzará a los 30 años de servicio.

El coste devengado o coste por servicios pasados representa el importe de los derechos que los empleados, en período de actividad, han devengado desde su fecha de ingreso en Seguros Catalana Occidente, hasta 31 de diciembre de 2002.

## ANEXO II

### Determinación de aportaciones iniciales e importes de aportación anual futura correspondientes al colectivo 3 (cláusula quinta)

Hipótesis:

Las hipótesis financiero-actuariales y demográficas utilizadas son las siguientes:

	Aportaciones iniciales/Capital objetivo jubilación	Aportaciones futuras
Fecha de cálculo .....	31/12/2002	—
Tabla de mortalidad .....	GRM/F-95	No aplicable
Tabla de invalidez .....	No considerada	No aplicable
Interés técnico .....	5,25%	5,25%
Crecimiento IPC .....	2,5%	No aplicable.
Incremento anual de los conceptos revalorizables del salario .....	2,75%	No aplicable
Incremento anual de las bases máximas y mínimas de Cotización a la Seguridad Social .....	2,5%	No aplicable
Crecimiento de la pensión máxima de la Seguridad Social .....	2,5%	No aplicable
Crecimiento anual de las aportaciones futuras .....	No aplicable	2,75%
Pago prestaciones jubilación .....	Meses naturales vencidos	No aplicable
Edad de jubilación .....	65 años	65 años

Criterios aplicados:

Los datos considerados para los cálculos están referidos a la anualidad de 2002 considerando una revalorización de los conceptos salariales revalorizables del 2 por 100 respecto a los de 2001.

Al colectivo estudiado se le ha dado el tratamiento de colectivo cerrado, es decir, se ha considerado que las bajas del colectivo sólo se producen por fallecimiento y jubilación.

Se ha considerado que el primer devengo de las prestaciones por jubilación se produce el primer día del mes siguiente a aquél en que el empleado cumple los 65 años de edad.

Igualmente, se ha considerado que en la jubilación, los empleados tendrán cotizados al Régimen General de la Seguridad Social al menos 35 años.

Las bases de cotización a la Seguridad Social se han estimado año a año comparando el salario bruto fijo proyectado, con las bases mínimas y máximas de la Seguridad Social proyectadas.

A efectos de este estudio, se ha utilizado el método denominado «Unidad de Crédito Proyectado» para determinar el valor teórico de los servicios pasados.

El salario total se define, a los efectos del presente anexo, como el integrado por todos los conceptos retributivos dinerarios a excepción de:

Gastos manutención y comida (con carácter de suplido).  
Premios de permanencia, nupcialidad y natalidad (extraordinarios).  
Gratificaciones especiales (extraordinarias).  
Horas extraordinarias.  
Día del Seguro.  
Vestuario personal subalterno (con carácter de suplido).  
Regularizaciones correspondientes a ejercicios anteriores.  
Paga de Participación en Primas correspondiente al ejercicio 2000 (por haberse establecido el período de devengo y liquidación en el mismo año natural).

Dicho salario total tendrá carácter revalorizable con la excepción de la parte correspondiente a los siguientes conceptos:

Antigüedad 96.  
Complemento personal categoría 96.  
Complemento individual Complemento categoría 96.  
Ayuda minusválidos.  
Complemento Especial Vida.  
Complemento Individual.  
Conceptos derivados de locomoción y/o desplazamiento.  
Plus dedicación total y Plus dedicación.  
Diferenciales y Mínimo Diferenciales.  
Premios a la producción comercial.

El salario pensionable se define como la diferencia entre el salario total descrito en el epígrafe anterior y los conceptos que quedan excluidos a continuación:

Plus dedicación total y Plus dedicación.  
Diferenciales y mínimo diferencial.  
Premios a la producción del personal comercial.  
Compensación traslado.  
Cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleado.

Dicho salario tendrá carácter revalorizable con la excepción de la parte correspondiente a los siguientes conceptos:

Antigüedad 96.  
Complemento personal categoría 96.  
Complemento individual Complemento categoría 96.  
Ayuda minusválidos.  
Complemento Especial Vida.  
Complemento Individual.  
Conceptos derivados de locomoción y/o desplazamiento.

Determinación de las cuantías:

A) Aportación inicial:

La aportación inicial, calculada individualmente para cada trabajador, se ha determinado en aplicación de las hipótesis financiero-actuariales y demográficas y los criterios detallados anteriormente, en base al coste devengado a 31 de diciembre de 2002 de las prestaciones de jubilación reguladas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años.

El coste devengado o coste por servicios pasados representa el importe de los derechos que los empleados, en período de actividad, han devengado desde su fecha de ingreso en Catalana Occidente, hasta 31 de diciembre de 2002.

El complemento a la jubilación a cargo de la Sociedad calculado para la determinación de dicho coste devengado se cuantifica como:

$$PJ = SNJ - PJSS$$

PJ: importe anual de la pensión de jubilación a cargo de la Sociedad (vitalicia, constante y no reversible).

SNJ: promedio de los últimos 12 meses de salario pensionable inmediatamente anteriores a la jubilación.

PJSS: pensión de jubilación de la Seguridad Social (calculada de acuerdo con la Ley de Seguridad Social del año 1985, es decir, obtenida como promedio de los 24 meses anteriores a la jubilación).

B) Aportaciones futuras:

El importe de aportación individual correspondiente a cada partícipe para el año 2003, antes de aplicar la probabilidad de cese correspondiente a la edad actuarial del empleado recogida en el anexo III, ha sido determinado de forma que por equivalencia financiera —según las hipótesis financiero-actuariales y demográficas y los criterios detallados anterior-

mente y considerando la aportación inicial, antes de aplicar la probabilidad de cese y la aportación extraordinaria 2002— se alcance a los 65 años de edad el capital objetivo descrito seguidamente. Así la aportación anual correspondiente al año 2003 se determina de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$AAj2003 = [COJ - (CSP31/12/2002 j * (1 + 0,0525) P)]/rf$$

Siendo:

AAj2003: importe de aportación individual correspondiente a cada partícipe para el año 2003, antes de aplicar la probabilidad de cese correspondiente a la edad del empleado recogida en el anexo III.

COJ: Capital objetivo a la jubilación calculado individualmente para cada trabajador, en aplicación de las hipótesis financieras-actuariales y demográficas y los criterios detallados en este anexo, como capital constitutivo de las prestaciones de jubilación reguladas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años. Dicha prestación de jubilación consiste en una renta vitalicia, constante y no reversible.

CSP31/12/2002 j: coste devengado a 31 de diciembre de 2002, de las prestaciones de jubilación reguladas en el artículo 8 apartado 4.º del «Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente», bajo el supuesto de edad de jubilación a los 65 años, calculado para el empleado «j», de acuerdo con las hipótesis financieras-actuariales y demográficas y los criterios detallados en el presente anexo. Dicha prestación de jubilación consiste en una renta vitalicia, constante y no reversible.

rf: valor final de una renta financiera anual y pospagable, temporal de duración «P» años, creciente en progresión geométrica un 2,75 por 100 anual y calculada a un tipo de interés del 5,25 por 100.

P: Número de años enteros desde 31 de diciembre de 2002 hasta 31 de diciembre del año anterior a aquél en el que el empleado alcanza la edad de 65 años.

### ANEXO III

#### Tabla de probabilidad de cese acumulada desde cada edad actuarial hasta los 65 años

La tabla recogida a continuación recoge la probabilidad de que un empleado de edad actuarial «x» cause baja en Seguros Catalana Occidente con anterioridad a la fecha de jubilación. La probabilidad a aplicar será la correspondiente a la edad actuarial del empleado en el momento de realizarse cada aportación. La probabilidad de cese a cada edad ha sido calculada suponiendo una tasa de rotación anual del 1,35 por 100 desde la edad actuarial del empleado hasta los 65 años (probabilidad acumulada de cese hasta la jubilación).

Edad actuarial	Probabilidad de cese
35	0,3349
36	0,3258
37	0,3165
38	0,3072
39	0,2977
40	0,2881
41	0,2783
42	0,2685
43	0,2585
44	0,2483
45	0,2380
46	0,2276
47	0,2170
48	0,2063
49	0,1954
50	0,1844
51	0,1733
52	0,1620
53	0,1505
54	0,1389
55	0,1271
56	0,1151
57	0,1030
58	0,0908

Edad actuarial	Probabilidad de cese
59	0,0783
60	0,0657
61	0,0529
62	0,0400
63	0,0268
64	0,0135
65	0,0000

## 2775

*RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 90108821) que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GRESCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de Grenco Ibérica en España, estos son: Vigo, La Coruña, Madrid, Barcelona, Huelva, Las Palmas y Valencia. Y obliga tanto a Grenco Ibérica como a los empleados que forman parte de la plantilla de dicho centros de trabajo antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 2. *Vigencia.*

La vigencia de este convenio se iniciará a partir del día de la firma y finalizará el día 31 de diciembre del 2001.

El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses, como mínimo a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 3. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

#### Artículo 4. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación ó aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por La Mesa Negociadora