III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3353 *Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, S.A., de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S.A. y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE (Código de convenio n.º 90100203012014) que fue suscrito, con fecha 11 de diciembre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, las secciones sindicales en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Convenio Colectivo Único de Seguros Catalana Occidente Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, A.I.E. Años 2013 - 2016

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.–, Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima –en adelante S.B.– y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico –en adelante G.C.O.T.S., y sus trabajadores, con las exclusiones que se detallan en el artículo siguiente.

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los Representantes de las Empresas y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO., y CGT, que representan,

cve: BOE-A-2014-3353

en su conjunto, el 58,51% de los Representantes unitarios de los Trabajadores de las tres empresas, elegidos en las últimas elecciones.

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

El presente Convenio Colectivo integra y sustituye, en su totalidad, el «Convenio Colectivo de Empresa de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros 2007-2012», de 17 de junio de 2009, y Convenio Colectivo de Seguros Bilbao 2008-2012, de 2 de diciembre de 2010 y demás pactos y normas de aplicación vigentes hasta la fecha de la firma del presente Convenio colectivo único.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las Empresas: S.C.O., S.B. y G.C.O.T.S. y que presta sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla, con las siguientes 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, n.º 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 26/2006, de 17 de Julio, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

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

El presente Convenio entra en vigor, con carácter general, a partir del día de su firma, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga una fecha distinta, y tendrá efectos desde su entrada en vigor, acordándose una duración que concluirá el 31 de diciembre de 2016.

cve: BOE-A-2014-3353

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, en cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran satisfaciendo en la actualidad las Empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, 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 Secciones Sindicales

cve: BOE-A-2014-3353

firmantes del presente Convenio, que tendrán el voto ponderado en función de su representatividad en la Comisión Negociadora del presente Convenio, y con igual número de miembros por parte de la Representación Empresarial, pudiendo ambas partes nombrar un número igual de suplentes.

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

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia, de al menos 2 Representantes de la parte Empresarial y con presencia de la al menos, 2 miembros de la parte Social. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, la mayoría simple de cada una de las representaciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 8 bis. *Solución de discrepancias en el marco del artículo 82.3 ET.*

Dando cumplimiento a la previsión contenida en el art. 85.3.c) del ET las Partes acuerdan someter las posibles discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) al objeto de buscar una solución a las discrepancias que puedan existir.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de cada Empresa quien la 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 Mesa de Diálogo Social (regulada en el art. 52) sobre los resultados de negocio obtenidos y nivel de productividad alcanzado en las Empresas.

cve: BOE-A-2014-3353

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 10. *Jornada y horario.*

1. Jornada:

La jornada laboral, será de 1692 horas de trabajo efectivo en cómputo anual a partir de 1 de enero de 2014.

2. Horarios:

Con el objeto de dar cobertura en todos los centros de trabajo a las necesidades organizativas y de atención a los clientes además de mejorar nuestra productividad, se establecen los siguientes criterios generales, que serán aplicados en todo caso a partir de 1/1/2015:

– Se trabajará de lunes a viernes.
– El criterio general es mantener la flexibilidad en los centros que ya la dispongan, con los márgenes de flexibilidad para la entrada y salida siguientes:

• Entrada: de 8:30 h. a 9:00 h.
• Salida:

A partir de las 17:30 h. hasta las 18:30 h. los días de jornada partida.
A partir de las 14:30 h. hasta las 15:30 h. (*) los días de jornada continuada.

(*) En OOCC Sant Cugat finaliza a las 15,00 horas.

– Donde haya flexibilidad para el tiempo de comida, con carácter general la franja horaria se unificará, disponiendo de un tiempo de comida de 1 a 2 horas entre las 13:30 h. y 15:30 h. Si bien, en Oficinas Centrales de S.C.O., se establecerán turnos a partir de las 12:30 h., debido a las limitaciones del servicio de comedor.
– La jornada intensiva en los centros de trabajo en que existe se mantendrá exclusivamente en los meses de julio y agosto.
– Para todos los empleados, salvo que exista un horario especial, se establece la libranza de las tardes (con el mismo horario de una jornada continuada), de los siguientes días: día 5 de enero, el último día laborable previo al Viernes Santo, el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre además de todos los viernes del año.
– Dado que las redes comerciales de S.C.O. y S.B. son distintas, los horarios en los centros de trabajo en que se realizan funciones de soporte comercial se mantendrán diferenciados.
Seguidamente se detallan los horarios que entran en vigor a partir de 1 enero de 2014, salvo que se indique alguna particularidad de forma expresa:

a) Sucursales y oficinas comerciales de S.C.O.:

Con carácter general, desde 1 de enero 2014 la regulación horaria será la que se detalla a continuación:

Para el período 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 h.
• Comida 1 hora y 15 minutos (entre las 14:15 h. y las 15:30 h.).
• Salida a las 18:00 h.

cve: BOE-A-2014-3353

Viernes (jornada de 6 horas y 15 minutos):

- Entrada a las 8:30 h.
- Salida a las 14:45 h.

Para el período 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 h.
- Salida a las 14:45 h.

El exceso horario de calendario laboral se podrá disfrutar de mutuo acuerdo con la jefatura planificándolo al inicio de cada trimestre.

b) Centros de Trabajo de S.B. y Servicios informáticos en Bilbao de G.C.O.T.S.:

Con carácter general, desde 1 de enero 2014 la regulación horaria será la que se detalla a continuación, si bien con carácter transitorio durante el ejercicio 2014 la plantilla procedente de S.B. mantendrá la flexibilidad horaria de entrada de 8:00 h. a 9:00 h.

Para el período 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 h. a 9:00 h.
- Comida flexible de 1 hora a 2 horas (entre las 13:30 h. y las 15:30 h.).
- Salida a partir de las 17:30 h. (*)

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

- Entrada flexible de 8:30 h. a 9:00 h.
- Salida a partir de las 14:30 h. (*)

Para el período 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 h. a 9:00 h.
- Salida a partir de las 14:30 h. (*)

(*) A partir de la hora de salida indicada el empleado no comercial 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, pudiendo disfrutar dicha acumulación conforme al criterio establecido en el apartado 10.3.d).

Con carácter excepcional, y durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, el personal afectado por el traslado de las oficinas centrales de S.B. de Bilbao a Getxo, que en el momento de la firma del presente Acuerdo esté disfrutando de forma efectiva de la compensación horaria y de coste de locomoción regulado por el «acuerdo Rosales», podrá seguir manteniendo dicha compensación mientras desarrolle su función en dicho centro de trabajo.

c) Centros de Servicios de Siniestros de G.C.O.T.S. (Siniestros de frecuencia), Siniestros autos corporales y Suscripción autos de S.C.O. y Dpto. de Operaciones y Administración de S.B.:

Con carácter general, desde 1 de enero 2014 la regulación horaria será la que se detalla a continuación, si bien con carácter transitorio durante el ejercicio 2014 la plantilla procedente de S.B. mantendrá la flexibilidad horaria de entrada de 8:00 h. a 9:00 h.

Para el período 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 h. a 9:00 h.

cve: BOE-A-2014-3353

• Comida flexible de 1 hora a 2 horas (entre las 13:30 h. y las 15:30 h. Si bien en el ámbito de Sant Cugat los horarios de comidas deberán adaptarse a los turnos de comedor, a partir de las 12:30 h.).
• Salida a partir de las 17:30 h. (*)

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

• Entrada flexible de 8:30 h. a 9:00 h.
• Salida a partir de las 14:30 h. (*)

Para el período 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 h. a 9:00 h.
• Salida a partir de las 14:30 h. (*)

(*) A partir de la hora de salida indicada el empleado no comercial podrá acumular o recuperar tiempo de trabajo con el límite de las 18:30 h. los días de jornada partida y de las 15:30 h. los días de jornada intensiva, pudiendo disfrutar dicha acumulación conforme al criterio establecido en el apartado 10.3.d).

d) Servicios Centrales S.C.O. y Servicios Informáticos de G.C.O.T.S. en Sant Cugat del Vallés.

Se incluyen los servicios de siniestros graves y especiales de particulares y empresas, así como servicios de suscripción de particulares y empresas que se encuentran integrados en Ramos de S.C.O. desde 1/1/2013. Dado que hasta dicha fecha estos empleados venían realizando el horario de Centros de Servicios de S.C.O., excepcionalmente y con carácter transitorio la modificación horaria de estos empleados se deberá producir como máximo con efecto 1/1/2015, pudiendo anticiparse voluntariamente a 1/1/2014 por opción de los empleados afectados.

Con carácter general, desde 1 de enero 2014 la regulación horaria será la que se detalla a continuación:

De lunes a jueves (jornada teórica de 8 horas):

• Entrada flexible de 8:30 h. a 9:00 h.
• Comida flexible de 1 hora a 2 horas (coincidiendo con el servicio de comedor, que se inicia a las 12,30 h. y finaliza a las 15,30 h.)
• Salida a partir de las 17:30 h. (*)

Viernes (jornada teórica de 6 horas):

• Entrada flexible de 8:30 h. a 9:00 h.
• Salida a partir de las 14:30 h. (*)

(*) A partir de la hora de salida indicada el trabajador podrá acumular o recuperar tiempo de trabajo con el límite de las 18:30 h. los días de jornada partida y de las 15:00 h. los días de jornada intensiva, pudiendo disfrutar dicha acumulación conforme al criterio establecido en el apartado 10.3.d).

e) Empleados que actualmente disponen de jornada continuada en S.B. y G.C.O.T.S.

A partir del 1 de enero de 2014, todos los empleados que hasta ese día estaban ejerciendo ese horario de Seguros Bilbao dispondrán de dos alternativas:

1. Incorporarse al horario correspondiente por su asignación funcional y centro de trabajo.
2. Excepcionalmente, antes de 1 de enero de 2014 podrán solicitar, con carácter individual, el mantenimiento de la jornada continua, exclusivamente quienes la vengan

cve: BOE-A-2014-3353

realizando actualmente. Dicha concesión tendrá la vigencia de un año a partir de 1 de enero de 2014.

Finalizado este plazo decaerá esta concesión individual. Durante este mismo plazo se aceptará la reducción de jornada con reducción proporcional de salario a este colectivo de empleados, dentro de los márgenes de los horarios indicados anteriormente.

Del mismo modo, se arbitrarán soluciones para los empleados que ejercen sus derechos de reducción de jornada (por cuidado de hijos,…) dentro de los horarios habituales.

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

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

b) 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.

c) 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.

Con carácter general, y salvo que en el calendario laboral se haya establecido una fórmula específica para ajuste horario, la 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 de mutuo acuerdo con la jefatura o bien con compensación de saldos horarios acumulados.

d) Con carácter general, en los centros de trabajo que tienen establecido horario flexible, los empleados no comerciales podrán acumular tiempo de trabajo dentro de los márgenes horarios establecidos. Dicha acumulación de tiempo de trabajo, podrá disfrutarse con tiempo de libre elección de mutuo acuerdo con la Jefatura, con los límites siguientes: en los horarios regulados en los apartados 10.2.b) y c) un máximo de cuatro días en el año y en el horario regulado en el apartado 10.2. d) un máximo de cinco días en el año, por tener jornada partida todo el año y mayor opción de acumulación horaria. Dicha acumulación únicamente podrá ser disfrutada en el mismo ejercicio en que se produzca. Con carácter transitorio los empleados procedentes de S.B. podrán disfrutar un máximo de dos días en 2014.

e) 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.*

- Vacaciones.

Al amparo de lo dispuesto en el Convenio Sectorial vigente, el período de vacaciones será de 24 días laborables al año, que se disfrutarán dentro del mismo año natural con los criterios de aplicación establecidos en dicho texto.

cve: BOE-A-2014-3353

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

Con carácter excepcional, y cuando por necesidades del servicio, la correspondiente Empresa solicite a su 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.

El personal procedente de S.B. que venía disfrutando de 5 días adicionales de vacaciones por haber cumplido 40 años de servicio en la Empresa mantendrá este beneficio hasta su jubilación. Asimismo, los empleados procedentes de S.B. que cumplan 40 años de servicio en 2013 disfrutarán de 5 días adicionales de vacaciones, los que cumplan 40 años en 2014 - 3 días, los que cumplan 40 años en 2015 - 2 días, y los que cumplan 40 años de servicio en 2016 -1 día adicional de vacaciones.

• Permisos y licencias:

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

Seguidamente se transcribe el tenor literal de los artículos 54, 55 y 56 del Convenio Sectorial actualmente vigente, si bien la edad del menor a la que se refiere el punto 4.º del artículo 54 (10 años) deberá entenderse sustituida por 12 años:

[Artículo 54.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 laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 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.

cve: BOE-A-2014-3353

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

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

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

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

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, acreditando mediante certificación de la empresa en que trabaje el otro, que éste no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4.bis del Estatuto de los Trabajadores.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Para los casos de progenitor, adoptante o acogedor en los casos de hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera la necesidad de su cuidado directo, en los términos del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a los previsto en tal precepto en cuanto al ejercicio del derecho que en el mismo se regula, y su alcance.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

cve: BOE-A-2014-3353

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

Artículo 55.º *Licencias no retributivas.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en períodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por el trabajador que solicite la licencia sin sueldo. El trabajador que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un período mínimo de un año desde el término de la anterior.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

Artículo 56.º *Descanso por maternidad a tiempo parcial.*

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, en los términos del desarrollo reglamentario del citado precepto estatutario.

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

Seguidamente se transcribe el tenor literal del artículo 57 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

Artículo 57.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

cve: BOE-A-2014-3353

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 n.º 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. 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 artículo 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 tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

b) 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 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10% 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

cve: BOE-A-2014-3353

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 n.º 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 51 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 las Secciones Sindicales representadas en cada una de las Empresas sobre el censo de las plantillas correspondientes a las empresas a las que se extiende su ámbito de representación, con indicación expresa del nombre, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo y nivel profesional y antigüedad en el mismo y centro de trabajo.

Trimestralmente se informará a las dichas Secciones Sindicales de la composición de las correspondientes plantillas, altas, bajas y movilidades producidas.

Artículo 14. *Clasificación Profesional.*

Dentro de los 3 meses desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo se creará la Comisión de Clasificación Profesional que deberá acordar los criterios de clasificación mínima para los puestos tipo existentes en las empresas, excluidos por tanto los puestos singulares, y que serán de aplicación para todos los empleados de las empresas afectadas por el ámbito de este convenio así como para las nuevas incorporaciones.

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

En el caso de resultar ascenso, se procederá a absorber el incremento de los conceptos voluntarios o ad persónam existentes hasta donde alcance dicha absorción.

Durante este período, a las plantillas se les seguirán aplicando los criterios de clasificación profesional existentes de acuerdo con su empresa de procedencia.

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

cve: BOE-A-2014-3353

Artículo 15. *Comisión de Clasificación Profesional.*

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

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

Dicha Comisión tendrá una periodicidad de reuniones como mínimo anual.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 16. *Formación profesional como factor de desarrollo.*

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

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

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

Artículo 17. *Plan anual de formación.*

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

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 18. *Configuración de la movilidad geográfica.*

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

Al amparo de lo establecido en el artículo 26 del Convenio Sectorial, se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente

cve: BOE-A-2014-3353

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 21 del presente convenio.

Artículo 19. *Cambio de centro de trabajo que no comporte cambio de residencia.*

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

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

La empresa correspondiente notificará por escrito el traslado al trabajador afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores, con indicación expresa de las causas que lo justifican, centro de destino y condiciones económicas que conlleva la movilidad geográfica. En cualquier caso, dicha notificación, salvo que concurra 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 21. *Condiciones de compensación por traslado.*

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

a. Gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por el trabajador afectado como por los familiares que con él convivan con ocasión de su cambio de residencia.

b. Indemnización en metálico como compensación de gastos por un importe equivalente a cuatro mensualidades ordinarias 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 42 del Convenio Sectorial.

e. Notificada la decisión de traslado y cumplidos los requisitos contemplados en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas o a proceder, dentro del período de treinta días de preaviso establecido en el artículo anterior, a la extinción del contrato de trabajo con la percepción de una indemnización equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

cve: BOE-A-2014-3353

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 27 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 22. *Preferencia de reincorporación.*

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

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

Artículo 23. *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 28 del Convenio Sectorial actualmente vigente:

(Artículo 28.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 en el ámbito de empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

cve: BOE-A-2014-3353

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. *Ordenación retributiva.*

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

Artículo 25. *Integración de conceptos retributivos.*

El procedimiento de integración de los sistemas retributivos comportará los siguientes efectos en los conceptos retributivos procedentes de S.B.:

1) A partir de 1 de enero de 2014 todos los conceptos retributivos que proceden del Convenio S.B. generarán nuevos conceptos ad persónam con el valor individualizado existente en dicho momento (Derechos Adquiridos, Compensación Horario y Locomoción), teniendo todos ellos carácter absorbible y compensable, salvo el concepto «Complemento Derechos Adquiridos Ad Persónam S.B.», que mantendrá el carácter inabsorbible que tenía establecido en el Convenio S.B.

2) Los importes que venía abonando S.B. que excedan los límites del Plus de Experiencia regulados en el Convenio Sectorial en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, generarán un nuevo concepto «Complemento de Experiencia Ad Persónam S.B.», de carácter absorbible.

3) Los importes que venía abonando S.B. que excedan la cuantía correspondiente a la Compensación por Comidas regulada en el Convenio Sectorial, considerando la percepción que corresponde por una asistencia efectiva todos los días de jornada partida el ejercicio 2014, de acuerdo con la jornada y horarios establecidos en el presente Convenio, generarán un nuevo concepto «Complemento Comidas Ad Persónam S.B.», de carácter absorbible.

Artículo 26. *Número de pagas.*

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

Asimismo, el número de pagas a aplicar en el ámbito del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Sectorial (complementos de excesos de compensación por primas y compensación adicional por primas) será, una vez concluya la homologación de condiciones que seguidamente se detalla, el que venía regulado en el anterior Convenio Colectivo de S.C.O. (2007-2012), que es el siguiente:

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

Con carácter general, para la aplicación de dichos conceptos regirán los períodos de carencia establecidos en el referido artículo 32 del Convenio Sectorial. Sin embargo, a los empleados procedentes de S.B. que hayan superado el período de carencia regulado en el Convenio Sectorial, se les aplicará el incremento del número de pagas que les corresponde hasta igualar las existentes en S.C.O. respecto las que regían en S.B., esto es, 1,1758 pagas, con la garantía de no absorción del importe correspondiente a 1 paga aplicada al salario base del Nivel 5, esto es, 1.161,95 euros, y con el procedimiento y efectos económicos que seguidamente se establecen:

• El importe que exceda dicha garantía se absorberá, hasta donde alcance, de complementos voluntarios o ad persónam absorbibles conforme al orden de prelación que seguidamente se detalla:

cve: BOE-A-2014-3353

1.º Mejora salarial S.B.
2.º Complemento Horario Ad Persónam S.B.
3.º Complemento comidas Ad Persónam S.B.
4.º Complemento de experiencia Ad Persónam S.B.
5.º Locomoción Ad Persónam S.B.

• El incremento que corresponda a cada empleado se aplicará el 50% en 2014, el 25% en 2015 y el restante 25% en 2016.

Artículo 27. *Compensación por comidas.*

Con carácter general, se abona este concepto en la cuantía regulada en el Convenio Sectorial 2012-2015, con carácter de suplido, en las condiciones establecidas en el artículo 47.9.A), salvo que se perciba la entrega de servicio de comedor u otra forma de abono prevista en normativa interna como el «ticket restaurant», dietas o abono del gasto justificado.

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

Artículo 28. *Plus Ad Persónam Comidas.*

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

Artículo 29. *Plus Dedicación.*

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

Su valor anualizado en 2013 es de 1.731,39 euros y el derecho a percibirlo se regula conforme al siguiente criterio:

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

• Para los empleados procedentes de S.B. este concepto les será de aplicación con el mismo criterio establecido en el párrafo anterior. Por ello, a los empleados que tuviesen acumulada la experiencia exigida se les aplicará la totalidad del importe a partir de 1.º de enero de 2014, de 1.741,48 euros con la absorción de cualquier otro concepto voluntario o de carácter ad persónam absorbible existente conforme al orden de prelación establecido en el artículo 26.

Artículo 30. *Plus Ad Persónam jornada.*

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

cve: BOE-A-2014-3353

Artículo 31. *Plus Ad Persónam MNA.*

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

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

Es un concepto personal y revalorizable, para los empleados procedentes de Catalana Occidente, en los términos suscritos en el acuerdo entre Empresa y Representación Legal de los Trabajadores de fecha 24 de enero de 2002, siendo incompatible su percepción con el Plus Dedicación regulado en el artículo 29.

Artículo 33. *Complemento personal de Reclasificación MNA.*

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

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

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

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

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

Artículo 36. *Plus Ad Persónam Integración Lepanto.*

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

Artículo 37. *Condiciones económicas para los años de vigencia del Convenio y revisión salarial.*

1) Con carácter general se aplicarán los importes y tablas salariales regulados en el Convenio Sectorial vigente

2) Las empresas aplicarán a los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio los siguientes criterios de revalorización salarial (sin absorción de otros conceptos regulados en el presente Convenio):

- 2013 - 1,5%
- 2014 - 0,6%
- 2015 - 1%
- 2016 - 1,5%

cve: BOE-A-2014-3353

CAPÍTULO VIII

Ventajas sociales

Artículo 38. *Premio de permanencia.*

A los 25 años de servicio en la empresa, ésta abonará un importe equivalente a una mensualidad y media de los conceptos: Sueldo Base, Complemento de Adaptación Individual y Complemento de Experiencia, en el recibo de salarios correspondiente al mes en que se cumpla dicho aniversario.

A partir de la fecha de firma del Convenio Colectivo el sistema de cálculo de dicho premio de permanencia será el mismo para todos los empleados, si bien, para los colectivos procedentes de S.B. y de S.C.O. se mantendrá el sistema de cálculo que tenían hasta dicha fecha para el período ya devengado, concretamente:

• Para el colectivo procedente de S.B. el importe devengado hasta la fecha de firma de Convenio consiste en tres pagas que incluirán todos los conceptos salariales mensuales excepto la Compensación Horario, Compensación Comidas y Locomoción.

• Para el colectivo procedente de S.C.O. en el cálculo del premio de permanencia se incluirá el Complemento Individual mensual que tuviesen reconocido en fecha 17/06/2009.

Con carácter excepcional, los empleados procedentes de S.C.O. que cumplan 40 años de servicio en la empresa hasta 31/12/2015 podrán optar por percibir el premio de permanencia que venía regulado en el anterior Convenio Colectivo de S.C.O., deduciéndose dicho importe del premio de jubilación que pudiera corresponderles conforme lo regulado en el siguiente apartado.

Artículo 39. *Premio de Jubilación.*

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

En todo caso, al personal procedente de S.C.O. que hubiese recibido premio de permanencia de 40 años se le abonará únicamente la diferencia que pudiera existir en el momento que tuviese derecho al premio de jubilación.

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

Al personal procedente de S.B. presente en la fecha de firma del presente Convenio se le abonará, en el caso de extinguir su contrato con la Empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, la cantidad que corresponda a tres pagas de salario base más CAI y Complemento de Experiencia por el período devengado a partir de 1 de enero de 2014, más la cantidad que corresponda de acuerdo con al sistema que regía en el Convenio de S.B. por el período devengado hasta 1 de enero de 2014, consistente en dos pagas, incluyendo todos los conceptos salariales mensuales excepto la compensación horario, compensación comidas y locomoción, para los empleados

cve: BOE-A-2014-3353

posteriores a 1 de marzo de 1985 y 3 pagas para los empleados incorporados antes de 1 de marzo de 1985.

Artículo 40. *Compensación adicional por la desaparición de la cobertura de vida vitalicia.*

Al personal procedente de S.C.O. que tuviese derecho a la cobertura vitalicia de riesgo prevista en el anterior Convenio Colectivo S.C.O., por proceder de las antiguas Catalana Occidente y Multinacional Aseguradora y estar afectado por el Convenio colectivo de integración 2003-2006, se le aplicará una compensación adicional de acuerdo con las siguientes condiciones:

Con carácter general, en el caso de extinguir su contrato con la empresa a partir de los 59 años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario, o de jubilarse a la edad ordinaria prevista legalmente o con anterioridad, tendrá derecho a un importe adicional al premio de jubilación de un máximo de 15.000 euros, deducido de este importe el incremento de aportaciones al plan de pensiones que se produzca entre el sistema existente antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y las aportaciones que se realicen de acuerdo con el sistema que regula este acuerdo. Excepcionalmente, los empleados que antes de 31/12/2013 extingan su contrato con 59 o más años de edad por motivos distintos al cese voluntario o despido disciplinario u opten por su jubilación podrán elegir entre este sistema de compensación previsto o bien el mantenimiento de la referida cobertura.

Es voluntad de las partes que lo estipulado en este artículo 40 no se modifique en el futuro hasta que los incrementos de aportaciones al Plan de Pensiones no alcancen individualmente los 15.000 euros establecidos.

Artículo 41. *Premios por nupcialidad y natalidad.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se establecen los siguientes premios para todos los empleados:

– En caso de matrimonio o pareja de hecho de empleados o hijos de empleados: 366,64 euros.
– En el nacimiento o adopción de cada hijo de empleados: 183,32 euros.

Artículo 42. *Lote de Navidad y Regalo de Reyes.*

Durante el mes de diciembre de cada año las empresas harán entrega a todos los empleados de un lote de Navidad de un importe fijado en 90 euros.

Durante el mes de diciembre de cada año las empresas harán entrega a los empleados de un vale de consumo, o alternativamente un importe fijado en 75 euros por cada hijo con edad comprendida entre 0 y 7 años cumplidos a 31 de diciembre del año, en concepto de obsequio de reyes. La percepción de este concepto no será compatible con la percepción de becas regulada con carácter transitorio para el personal procedente de S.B.

Artículo 43. *Ayuda por familiares discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales.*

Las Empresas abonarán una ayuda económica de 1.200 euros anuales a aquellos trabajadores con familiares discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales, que acrediten tenerlos a su cargo económico y que precisen asistencia especial y se encuentren impedidos para asistir a centros escolares ordinarios o impedidos completamente para trabajar y cuya incapacidad se haya producido antes de alcanzar la edad de jubilación.

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

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

Esta ayuda decaerá a la edad de jubilación ordinaria de la persona con minusvalía.

cve: BOE-A-2014-3353

Artículo 44. *Contratos de seguros.*

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

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

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

Artículo 45. *Seguro de Vida.*

Las Empresas otorgarán a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital de 35.000 euros para todos los empleados.

Al personal con hijos menores de veintiún años a su cargo se les incrementará el capital base en un 15% por cada hijo, con un máximo del 60%.

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

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

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

Para el personal de S.C.O. afectado por el antiguo Convenio Colectivo Interprovincial del Grupo Asegurador Catalana Occidente de fecha 28 de junio de 1985, así como para los empleados procedentes de Catalana Occidente y Multinacional Aseguradora, afectados por el Convenio de Colectivo de Integración 2003-2006 que pasen a situación de jubilado antes de 31/12/2013 y no optasen por la compensación adicional regulada en el artículo 40, 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.

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

Artículo 46. *Seguro de accidentes.*

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

cve: BOE-A-2014-3353

Artículo 47. *Seguro Familia Hogar.*

Para todo el personal se suscribirá un seguro de Familia Hogar, para el domicilio habitual declarado por el empleado con cobertura de contenido por valor de 20.890 euros.

Artículo 48. *Préstamos Hipotecarios.*

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

Se concederá, un capital por un máximo de hasta el 90% del valor de tasación con un tope de cuatro veces el salario anual fijo y con un mínimo de 57.286,88 € y un máximo de 167.086,72 €. El tipo de interés aplicable a estos préstamos de viviendas será el Euribor a un año más 0,10 puntos. Estos préstamos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia ni penalización por cancelación.

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

- Garantía Hipotecaria (1.ª hipoteca).
- Subrogación de préstamos hipotecarios preexistentes en las condiciones establecidas en este artículo.
- Que sean formalizados con Bilbao Hipotecaria E.F.C.
- Que el empleado tenga una antigüedad mínima de tres años.
- Que la duración máxima del préstamo sea hasta que el empleado cumpla 70 años de edad.
- Que no exista embargo salarial que afecte a la solvencia de la operación.
- Sólo se podrá tener en vigor un préstamo de estas características.

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

Las condiciones especiales establecidas para estos préstamos serán vigentes mientras el empleado al que se le conceda el préstamo mantenga la relación laboral o se jubile en las Empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Préstamos personales.*

Las Empresas concederán préstamo personal a los empleados con una antigüedad mínima de tres años, con un interés de Euribor + 2,5% por un importe máximo de 10.000 euros durante un período máximo de tres anualidades para la adquisición de vehículo, atender gastos médicos o rehabilitar la vivienda.

Artículo 50. *Plan de previsión social.*

Los sistemas de previsión social para la jubilación que se regulan en el presente apartado derivan del «Acuerdo Fondo de Pensiones» de fecha 17 de septiembre de 1996, firmado por los Representantes de la Empresa y la Mesa Negociadora elegida por el Comité Intercentros de Seguros Bilbao, así como del «Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y compromisos por pensiones», de fecha 14 de noviembre de 2002, firmado por los Representantes de la Empresa y la mesa negociadora del Convenio Colectivo de S.C.O. 2003-2006, así como de los protocolos de garantías laborales suscritos para la transmisión de actividades de S.B. y S.C.O. a GCOTS, que dieron lugar a sus respectivos Planes de Pensiones actualmente constituidos.

Con carácter general, para todos los empleados se aplicará el sistema de aportaciones a Plan de Pensiones que venía regulado en S.B., referido en el párrafo anterior, con el período de carencia establecido en el mismo, lo cual supondrá, con carácter general, un

cve: BOE-A-2014-3353

incremento de las aportaciones para el personal procedente de S.C.O., salvo que por pertenecer al colectivo 3 tuviese establecidas unas aportaciones superiores.

La aplicación de dicho sistema de aportaciones al personal procedente de S.C.O. será gradual, conforme al siguiente escalado:

- 2014 aportación del 3% del salario pensionable.
- 2015 aportación del 4% del salario pensionable.
- 2016 aportación del 5% del salario pensionable.

El salario pensionable vendrá determinado por la retribución fija incluidos los atrasos, excluidos por tanto los pagos atípicos como gratificaciones, premios u otros que pudieran percibirse, y excluida también la retribución variable.

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

A aquellos colectivos cuyo sistema de aportación fuese superior, como consecuencia del Acuerdo para la transformación y exteriorización del Plan de Previsión Social y compromisos por pensiones (Colectivo 3 procedente de S.C.O., y el Colectivo antiguo de S.B. ingresado anteriormente a la fecha 1/3/1985), el sistema común definido en el párrafo anterior tendrá la consideración de aportación mínima, por lo que se les mantendrá la diferencia positiva que pudiese resultar en cada caso.

Designación de Entidad Gestora y gastos de gestión.

Se mantiene la designación 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 0,12% anual sobre el patrimonio del fondo en el momento en que se integren los planes en el mismo fondo.

Asimismo se acuerda la designación como entidad depositaria aquella con la que opere la entidad gestora, en las mejores condiciones posibles.

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

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

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 51. *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 76.4 y 77 del Convenio Sectorial.

Artículo 52. *Mesa de diálogo social.*

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

cve: BOE-A-2014-3353

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. *Ámbitos de Representación.*

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

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

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

Artículo 54. *Derechos.*

1. Locales.

Las empresas facilitarán para las Secciones Sindicales constituidas en las empresas locales adecuados y medios suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

cve: BOE-A-2014-3353

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

2. Comunicación.

Además de los medios de publicación establecidos en la normativa vigente, las Empresas facilitarán un portal sindical, a través de la Intranet, para su utilización por 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 artículo 77 del Convenio Sectorial vigente. En el caso de que algún representante de los trabajadores requiera rebasar los límites de acumulación de crédito horario establecidos en dicho artículo para atender adecuadamente sus funciones por razón de titularidad como miembro de varias de las Comisiones constituidas en lo regulado en el presente Convenio colectivo, deberá plantearlo en el seno de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio que deberá constituirse conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud

Artículo 55. *Delegados de Prevención.*

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

CAPÍTULO XI

Plan de Igualdad

Artículo 56. *Comisión de Igualdad.*

Al amparo de lo regulado en la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Convenio Sectorial vigente, se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por un miembro por cada una de las Representaciones Sindicales representadas en las empresas, y con el mismo porcentaje de representación que ostentan en la Comisión negociadora del convenio, y con igual número de representantes por parte de la Representación Empresarial. La citada comisión tendrá por objetivo de velar por el seguimiento del Plan de Igualdad.

Disposición transitoria.

A los empleados procedentes de S.B. les seguirá siendo de aplicación el régimen de Becas que venía regulado en la normativa anterior durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2014-3353

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga, en su totalidad el «Convenio Colectivo de Empresa de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima de Seguros 2007-2012», de fecha 17 de junio de 2009, y Convenio Colectivo de Seguros Bilbao 2008-2012, de fecha 2 de diciembre de 2010, así como cualquier otro pacto de empresa, normas o reglamentos internos, usos o costumbres vigentes hasta la fecha, 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 Persónam Prima Productividad C/O», referido en el artículo 32 del presente Convenio, así como el «anexo al acta de conclusiones de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional» de fecha 28 de octubre de 2004, para la plantilla procedente de S.C.O. y la regulación de clasificación profesional existente en el capítulo II del Convenio Colectivo de Convenio Colectivo de Seguros Bilbao 2008-2012, dejando de ser aplicables estos últimos en el momento que se acuerden los criterios de clasificación profesional conforme a lo establecido en el artículo 14.

cve: BOE-A-2014-3353