

ACTA DE ACUERDO DEL PACTO DE INTEGRACIÓN DE LEPANTO EN SEGUROS CATALANA OCCIDENTE.

Acta (5ª) de la reunión celebrada el día 26 de Julio de 2006

A las 12:00 horas del miércoles día veintiséis de julio del año dos mil seis, en las dependencias de las Oficinas Centrales, en San Cugat del Vallés, se reúnen las representaciones legales de la Empresa y de los Trabajadores de Seguros Catalana Occidente, S.A. de Seguros y Reaseguros constituidos formal y válidamente en Comisión Negociadora para el Pacto de Integración de Lepanto, S.A., Compañía de Seguros y Reaseguros, en Seguros Catalana Occidente, S.A., de Seguros y Reaseguros, derivada del anuncio de fusión por absorción de la primera por parte de la segunda, y que se relacionan al final del presente documento, han venido desarrollando un proceso negociador tendente a alcanzar un acuerdo para la firma del Pacto de Integración de Lepanto, S.A., Compañía de Seguros y Reaseguros, en Seguros Catalana Occidente, S.A., de Seguros y Reaseguros.

Como fruto del proceso negociador ambas partes,

MANIFIESTAN

- 1º. Que el pasado 25 de Mayo de 2006, se aprobó por las correspondientes Juntas de Accionistas de Seguros Catalana Occidente, S.A., de Seguros y Reaseguros (en adelante S.C.O.) y LEPANTO, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros (en adelante Lepanto) el proyecto de fusión por absorción de Lepanto por S.C.O.
- 2º. Que en la misma fecha y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 44 del E.T., que regula la sucesión de empresas, se notificó a las correspondientes representaciones legales de los trabajadores de ambas empresas, los extremos contenidos en el citado artículo 44, apartado 6, en relación con la información a la representación de los trabajadores motivada por el cambio de titularidad para los empleados de Lepanto.
- 3º. Que con fecha 27 de Junio de 2006 se constituyó la Comisión Negociadora para la negociación de las condiciones de trabajo y económicas que regularán la integración de los trabajadores de Lepanto.
- 4º. Que por voluntad de ambas partes (Empresa y Secciones Sindicales), en la composición de la Mesa Negociadora están presentes representantes de los trabajadores de ambas empresas, bajo el principio de proporcionalidad derivada de la representatividad de cada organización

sindical, tomando como base de cálculo el conjunto de las dos empresas que se integran.

- 5º. Que la Comisión Negociadora está compuesta por 12 miembros por cada representación y que la referida a las organizaciones sindicales tiene la siguiente composición y representación para la toma de acuerdos:
 - C.G.T. 33,33% - 4 miembros
 - S.I.C.O. 26,39% - 3 miembros
 - CC.OO. 23,61% - 3 miembros
 - U.G.T. 16,67% - 2 miembros
- 6º. Que para la toma de acuerdo, con eficacia plena para ambas partes, se estará a lo establecido en el E.T., de mayoría simple de cada representación.
- 7º. Que dado que la absorción de Lepanto por S.C.O. conlleva necesariamente, por razones organizativas, productivas y de servicio al cliente, la integración operativa de ambas plantillas, en términos de jornada y horarios, la Dirección de la Empresa ha planteado el procedimiento del artículo 41 del E.T. (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo) como parte integrante y sustancial del proceso negociador para alcanzar un acuerdo global y de eficacia general para todos los trabajadores de Lepanto.
- 8º. Que la Dirección de la Empresa, con fecha 4 de Julio de 2006, entregó a la Representación Social un documento denominado "Razones que justifican el cambio de Jornada y Horarios de los empleados de Lepanto para su integración productiva en S.C.O.", que constituye la formalización del requisito establecido en el E.T. en cuanto a las causas productivas y organizativas que justifican la medida propuesta por la empresa con motivo de la integración de ambas plantillas.

Con la entrega del citado documento se inició formalmente el período de consultas y, a partir de esa fecha, se han negociado cuantos extremos han tenido por conveniente ambas partes, para alcanzar un acuerdo favorable de presente y futuro para los trabajadores de Lepanto.

- 9º. Que con objeto de garantizar un marco de seguridad jurídica, estabilidad operativa y tranquilidad para los trabajadores de Lepanto y a pesar de preverse un período de varios meses antes de la formalización jurídica de la integración, ambas partes convinieron iniciar el pasado 27 de junio de 2006, el proceso de negociación con un calendario intensivo y periódico de reuniones para tratar de alcanzar un acuerdo en un tiempo reducido y como objetivo tentativo antes del período de vacaciones, para

que los trabajadores de Lepanto pudieran disponer de una información completa con suficiente tiempo para planificar su adecuación al nuevo marco convencional en su nueva empresa.

10º. Que las negociaciones se han celebrado bajo el principio de buena fe por todos los intervinientes y en un clima de confianza y respeto por todas las posiciones.

11º. Que ambas partes se reconocen como interlocutores y con legitimidad suficiente para adoptar los siguientes,

ACUERDOS

PRIMERO - Garantía de Empleo.

Toda la plantilla fija de Lepanto se integrará en S.C.O., desde el momento de la fusión jurídica, garantizándose por S.C.O. que hasta el 30 de Junio de 2008 no se instrumentará ningún expediente de regulación de empleo ni de movilidad geográfica de carácter colectivo que tenga como causa la absorción de Lepanto por S.C.O.

Esta garantía de empleo afectará tanto a los trabajadores de Lepanto, como a los actuales de S.C.O.

SEGUNDO - Formación y Promoción

Constituye la voluntad expresa de las representaciones firmantes garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, ni por razones de género, ni de procedencia en la promoción y carrera profesional y para ello fomentarán el desarrollo de políticas activas de formación profesional.

TERCERO - Condiciones de Trabajo

3.1. Cambio de jornada y horario

La plantilla de Lepanto, afectada por el cambio de jornada y horario, se regirá por las mismas condiciones de jornada y horario establecidas en el artículo 10 del vigente Convenio Colectivo de S.C.O., que les serán de aplicación a cada empleado cuando se incorpore efectivamente a su nuevo destino, estableciéndose el 31 de Diciembre de 2006 como límite general para la

aplicación de las medidas acordadas, siempre que la fusión jurídica sea efectiva.

3.2. Compensaciones Económicas por el cambio de jornada y horario

Para compensar económicamente el cambio de jornada continuada a jornada partida e incremento de jornada de los trabajadores de Lepanto se acuerdan las siguientes compensaciones, por aplicación del Convenio de S.C.O.:

- Diferencial de Pagas Participación Primas de: 1,7108 pagas, que es absorbible de las mejoras voluntarias individuales existentes.
- Plus de Dedicación para el personal administrativo, en las condiciones establecidas en el artículo 28 del Convenio Colectivo de S.C.O. de: 1.456,65 euros brutos anuales, que es absorbible de las mejoras voluntarias individuales existentes.

No obstante lo anterior y para garantizar una compensación económica a todos los trabajadores de Lepanto afectados por el cambio de jornada y horario, se crea un "Plus ad personam integración Lepanto" cuyo cálculo individualizado se corresponderá con el valor bruto de la hora ordinaria actual del trabajador (calculada sobre la retribución fija por todos los conceptos) por 50 horas (que es el diferencial de cómputo anual de jornada entre las dos empresas más elevado de los últimos tres ejercicios). Este concepto se aplicará única y exclusivamente en los supuestos en que el incremento global efectivo del empleado, por la suma de los conceptos mencionados en los dos apartados anteriores (diferencial de Pagas Participación Primas y el Plus de Dedicación, si este correspondiera) sea inferior a 3.500 euros brutos anuales, y hasta alcanzar dicha cifra, quedando fijado este concepto en dicho importe para lo sucesivo.

El colectivo de 4 empleados dedicado a la actividad de fincas urbanas, que no se verá afectado por esta modificación de jornada y horario, está expresamente excluido del ámbito funcional del Convenio Colectivo de S.C.O., por lo que mantendrán sus actuales condiciones de trabajo a título individual.

3.3. Otras Compensaciones

Con el mismo efecto del cambio de condiciones y del abono de los mencionados conceptos, se aplicarán el resto de condiciones previstas en el Convenio Colectivo de S.C.O., con la misma aplicación prevista para el resto de empleados ingresados en S.C.O. desde el inicio de su vigencia, es decir

desde el 1º de enero de 2003. No obstante, en materia de Plan de Previsión Social se estará a lo dispuesto en el acuerdo SEXTO del presente pacto.

CUARTO - Medidas compensatorias por el cese voluntario derivado de no aceptar el cambio de condiciones de jornada y horario.

Para aquellos empleados afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo que no acepten dicho cambio, se establece una indemnización por cese voluntario equivalente a 35 días de salario bruto anual por año de servicio efectivo con el tope de 24 mensualidades.

QUINTO - Compensación económica en situaciones individuales de movilidad geográfica de carácter forzoso.

En caso de que, como consecuencia de este proceso de integración, la empresa requiera cubrir plazas vacantes en algún centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica, por no disponer de plantilla de categoría y función equivalente, se abrirá un proceso de adhesión voluntaria entre los empleados de ambas plantillas, con los siguientes criterios:

- Adecuación profesional a los requerimientos del puesto de destino.
- Opción de cobertura del puesto que generase vacante por movilidad del trabajador.
- Periodo de opción voluntaria de 15 días.

Una vez transcurrido dicho proceso, y sin haber cubierto la necesidad en el puesto de destino, la Empresa podrá proceder a la movilidad forzosa, siguiendo el resto de criterios establecidos en el Convenio Colectivo de S.C.O., Convenio Sectorial y regulación general, en especial los referidos a condiciones indemnizatorias. No obstante lo anterior, el trabajador afectado por movilidad forzosa, que optase por el cese voluntario, podrá elegir la compensación prevista en el Convenio Colectivo de S.C.O., o bien la establecida en el acuerdo CUARTO de este Pacto.

SEXTO - Plan de Previsión Social - Plan de Pensiones.

Se establece un período hasta 31 de diciembre de 2007 para efectuar el análisis actuarial correspondiente y las aportaciones resultantes en condiciones equivalentes a las que se aplicaron al Colectivo 2 establecido en el Anexo I del Convenio Colectivo de S.C.O., esto es, determinar el valor actuarial actual de los premios de jubilación regulados en el artículo 58.b. del vigente Convenio Sectorial y efectuar la asignación individual correspondiente

como aportación inicial al Plan en concepto de servicios pasados. Las hipótesis que se han determinado para efectuar esta valoración son las siguientes:

Fecha de cálculo:	31-12-2006
Tabla de mortalidad:	GRM/F-95
Tabla de Invalidez:	No Considerada
Interés Técnico:	5,25%
Incremento anual de salario computable:	2,75%
Edad de jubilación:	65 años

Este sistema queda establecido en sustitución del referido en el artículo 58 del Convenio Sectorial.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de S.C.O. velará por el cumplimiento de este acuerdo.

Los gastos derivados del referido estudio actuarial, serán a cargo de la Empresa.

SÉPTIMO - Representación de los Trabajadores.

La Empresa acepta la fórmula solicitada por esta Comisión Negociadora, consistente en mantener las representaciones de los trabajadores actualmente en vigor en Lepanto hasta la celebración de un nuevo proceso electoral, y si este no se produjese los mandatos igualmente finalizarían su vigencia a los cuatro años del anterior proceso electoral.

OCTAVO - Comisión de Seguimiento.

Se establece la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Pacto, compuesta por cuatro miembros por cada parte, ostentando la misma representación establecida en esta Comisión Negociadora, con vigencia de sus funciones hasta 31 de diciembre de 2006. Será uno de los objetivos de la misma la correcta adscripción de la plantilla de Lepanto a los Grupos y Niveles profesionales que corresponda, según lo establecido en el "Anexo al Acta de Conclusiones de la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional de 28 de octubre de 2004" que determina los niveles mínimos de clasificación profesional de los puestos tipo establecidos en S.C.O.

NOVENO - Fecha de efecto y Vigencia.

Los acuerdos suscritos, en este documento, tendrán plenos efectos desde el momento de la fusión jurídica de Lepanto en S.C.O.

No obstante lo anterior, la integración operativa del personal de Lepanto se producirá gradualmente, a partir de la fecha de integración jurídica, atendiendo a razones organizativas y productivas de mantenimiento de la actividad y de atención a los clientes.

La vigencia global del presente acuerdo, salvo para aquellas materias en que se indique una duración superior, será de 31 de diciembre de 2006.

La presente Acta se aprueba por los representantes legales de las partes, mediante la correspondiente firma en el espacio reservado para ello.

<u>Representación Empresarial</u>	
D. Rafael Moyano Cámara	(De acuerdo)
D. Pedro Ribes Preckler	(De acuerdo)
D. Pedro Grau Pujol	(De acuerdo)

<u>Representación de los Trabajadores</u>	
C.G.T.	
Dña. Montserrat Visa Beso	(De acuerdo)
Dña. Emma Esteve Palau	(De acuerdo)
D. Gonzalo García Couce	(De acuerdo)
D. Joaquim Garreta Rana	(De acuerdo)

<u>S.I.C.O.</u>	
D. Luis Ángel Ruiz González	(De acuerdo)
D. Fernando Cuesta Calvo	(De acuerdo)
D. Evelio Sáez Martín	(De acuerdo)
<u>CC.OO.</u>	
Dña. María Jesús Villahoz Peñas	
D. Jordi Rosario Martínez	
D. Jordi Vidal Martí	
<u>U.G.T.</u>	
D. Agustín Llargués Torné	(De acuerdo)
D. Luis Fernández de Retana Illas	(De acuerdo)

ASISTENTES: 5ª Reunión martes día 26 de Julio de 2006

POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL:

Sr. D. Rafael Moyano Cámara
Sr. D. Pedro Ribes Preckler
Sr. D. Pedro Grau Pujol
Asesor: Sr. D. Antonio Calderón Forns

POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

C.G.T.

Dña. Montserrat Visa Beso
Dña. Emma Esteve Palau
D. Gonzalo García Couce
D. Joaquim Garreta Rana
D. Jesús Fuentes Pastor (delegado LOLS)
Asesora: Dña. Pilar Gracia Clavería

S.I.C.O.:

D. Evelio Sáez Martín
D. Fernando Cuesta Calvo
D. Luis Ángel Ruiz González
Asesor: D. Jordi Carballeira Martí

CC.OO.:

Dña. María Jesús Villahoz Peñas
D. Jordi Rosario Martínez
D. Jordi Vidal Martí
Dña. Antonia Perez Roch (delegada LOLS)
D. Miguel Leal Díaz (delegado LOLS)

U.G.T.:

D. Agustín Llargués Torné
D. Luis Fernández de Retana Illas