

En el supuesto de no cumplirse el objetivo Ebitda por empleado en los niveles reseñados y siempre que el nivel de cobertura haya alcanzado, como mínimo el 95% sobre el presupuestado, se abonará la cantidad de 400 euros (tramo del 100 al 101,9% de cobertura Objetivo Ebitda) siempre y cuando se haya cumplido el 100% de los ingresos presupuestados por la Compañía en cada ejercicio objeto de la presente prórroga.

Este plus se devengará al cierre de los ejercicios 2007 y 2008, una vez conocido el resultado del Plus de Productividad, y según el grado de cobertura realmente alcanzado y en función del periodo de prestación efectiva de servicios; a estos efectos, las situaciones de baja por maternidad, enfermedad o accidente laboral e incapacidad transitoria de más de treinta días tendrán la consideración de prestación efectiva de servicios. La incapacidad transitoria de menos de 30 días será considerada de prestación efectiva de servicios siempre que ésta se hubiera producido en un máximo de cuatro periodos de baja en cómputo anual.

El Plus se abonará dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refiere y para tener derecho al mismo será condición inexcusable estar en situación de alta en la Empresa en la fecha de su pago.

En el supuesto de que durante alguno de los dos ejercicios de vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran circunstancias excepcionales y ajenas a la propia gestión de la Compañía que aún comportando desviaciones negativas en el EBITDA real sobre los presupuestos, impliquen variaciones positivas en el volumen del parque de clientes o en el índice de satisfacción de los mismos, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia analizará la situación tratando de alcanzar un acuerdo con objeto de buscar una fórmula compensatoria.

Disposición Transitoria Sexta. *Gratificación por Productividad.*

Se abonará a todos los empleados, en el plazo de los dos primeros meses de 2007, una gratificación por productividad de 100 euros que serán abonados mediante un pago único.

Disposición Transitoria Séptima. *Pago y Consolidación del Plus de Productividad.*

Ejercicio 2007.

Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base anual del año 2007, como pago a cuenta del Plus de Productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidable.

Al cerrar el ejercicio, se abonará en su caso, la diferencia entre el Plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Ebitda en el tramo del 100% del pago que corresponda, se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2008. Esta cantidad consolidada se incrementará en 50 euros si el objetivo de Ebitda supera el 103%.

Ejercicio 2008.

Se abonará la cantidad de 100 euros en el salario base anual del año 2008, como pago a cuenta del plus de productividad, teniendo esta cantidad el carácter de consolidable.

Al cerrar el ejercicio, se abonará en su caso, la diferencia entre el Plus que corresponda según el grado de cobertura realmente alcanzado y la cantidad percibida a cuenta. Si se hubiera alcanzado el ratio de cobertura Objetivo Ebitda en el tramo del 100% del pago que corresponda, se consolidarán 100 euros en el salario base anual del 2009. Esta cantidad consolidada se incrementará en 50 euros si el objetivo de Ebitda supera el 103%.

Vigencia de la prórroga del Convenio.—La presente prórroga del IV Convenio colectivo 2004/2006, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2007, con excepción de aquellas materias para las que se establezca plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2008.

Registro y publicación.—El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Negociadora firman el presente texto de prórroga del IV Convenio Colectivo 2004/2006 de Telefónica Móviles España, S.A.U. en prueba de conformidad y para la debida constancia, en Madrid a 28 de diciembre de 2006.

Aquilino Sanz Martín.	Miguel Losada García.
Mariano Moreno Ginés.	Jorge Castejón Toscano.
Domingo Vallejo Sánchez-Nieta.	Juan José Navalón Flor.
Fernando Arconada San Martín.	Uxio Rivas Pérez.
Fernando Sánchez Villacorta.	Francisco Javier Goñi Villegas.
Margarita Sanz de la Mota (Secretaria)	

2084

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (Código de Convenio n.º 9008282) que fue suscrito, con fecha 14 de diciembre de 2006, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Allianz regula las relaciones laborales de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», (en adelante «Allianz») y será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Allianz será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla de «Allianz», que preste sus servicios dentro del ámbito territorial citado.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación los empleados de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de la empresa, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para «Allianz» mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que los empleados de éstos.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. La duración general del presente Convenio Allianz será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2009, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

2. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el Convenio Allianz se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al art. 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el Convenio Allianz y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio Allianz, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo

anual, salvo aquellas que expresamente fueran calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio Allianz son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio Allianz 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 laboral, en uso de las facultades que le son propias no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio Allianz, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. Comisión mixta.

Para la interpretación, desarrollo y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Allianz se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por cuatro representantes de la empresa designados por la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores pertenecientes a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Allianz con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz, o suplentes designados por cada una de las partes, de acuerdo con el Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y dos de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada uno ostenta en relación a la representación unitaria existente en la empresa, el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda, en reconocimiento a la tutela judicial efectiva que le asiste.

Artículo 7. Coordinación normativa.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio Allianz será de aplicación el Convenio General de ámbito estatal para Entidades de Seguros. Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, en adelante Convenio General, el cual tendrá la consideración de norma mínima.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. Grupos y niveles.

El sistema de clasificación profesional de Allianz se articula, partiendo de los criterios básicos establecidos en el Convenio General del Sector, en grupos profesionales y niveles salariales, encontrándose establecida su adscripción práctica en Allianz con referencia a los puestos de trabajo conforme a lo detallado en el inventario de puestos de trabajo contenidos en el Anexo I.

1.º Elementos que definen los grupos profesionales: Son los que delimitan sus características en función de las variables señaladas en el Convenio General, para lo cual se ha ponderado el grado de influencia de cada una de dichas características necesarias para cada puesto, teniendo en cuenta las peculiaridades de la organización propia de Allianz:

Conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para desempeñar correctamente el trabajo correspondiente a cada puesto, con independencia de su forma de adquisición.

Iniciativa/Autonomía, interpretándolas tanto desde el punto de vista conceptual para abordar los problemas que se presenten en el puesto de trabajo, como desde el de la necesidad de tomar decisiones y asumir sus consecuencias.

Complejidad, como grado de dificultad que puedan presentar los problemas que debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para su resolución se deben habitualmente abordar y resolver en cada puesto.

Responsabilidad, o capacidad necesaria exigida por el puesto para responder de las acciones emprendidas y de sus resultados, pudiendo desarrollarse en tres aspectos:

Grado de autonomía para tomar decisiones.
Dimensión económica de las consecuencias.
Grado de influencia de eventuales errores en los procesos.

Capacidad de Dirección, entendiéndola como la capacidad de integrar y coordinar funciones, recursos y objetivos y conseguir resultados para lo cual sea necesario orientar, motivar e influir en otras personas, responsabilizándose de ellas y de su trabajo y empleando para ello Valores de Liderazgo, como alineación de la estrategia y la comunicación, promoción de una cultura de alto rendimiento, enfoque hacia el cliente, desarrollo de empleados y gestión de la comunicación en términos de confianza y transparencia.

Capacidad de Trabajo en equipo, estimándose como la capacidad para, desde el dominio de una parcela propia de trabajo, compartir tareas y responsabilidades en el ámbito de un grupo orientado hacia objetivos comunes, debidamente coordinado, en un clima de comunicación abierta y confianza y con un elevado nivel de compromiso por parte de sus miembros.

Al objeto de identificar el peso específico de cada uno de estos factores, que resulta determinante a fin de definir cada puesto, se han establecido para simplificar tres criterios básicos:

Grado importante o elevado.
Grado Medio, o
Grado escaso o ausente.

2.º Conceptos Generales: La definición de los grupos profesionales existentes queda establecida con carácter genérico en los siguientes términos:

Grupo Profesional 0–Directivos; Personal nombrado por la Dirección de la Empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el Anexo I.

Grupo Profesional I–Mandos Intermedios y Titulados; Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el Anexo I, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los dos anteriores Grupos profesionales son competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía.

Grupo Profesional II–Técnicos y Administrativos; Los trabajadores pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la Empresa. Su relación de trabajo con otros empleados no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los cargos funcionales señalados en el Anexo I, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.

Dentro del grupo II, nivel 4, se distinguen a su vez dos subgrupos constituyendo elementos diferenciales entre ambos características como necesidad de un elevado grado de confianza, dependencia directa de los cargos previstos y definidos para el Grupo I y/o requerimiento de una importante necesidad de confidencialidad y reserva en aquellas materias que tratan, así como unas acusadas características de comercialidad y capacidad de negociación. En este caso los cargos serán siempre de libre designación por parte de la empresa, recogiendo en el anexo II cuales son los puestos de trabajo afectados por este criterio.

El resto de los puestos de trabajo de este Grupo y Nivel, no sometidos a las exigencias mencionadas, así como el resto de Niveles correspondiente a este Grupo se regirá en cuanto a promociones y ascensos por lo dispuesto en el art. 18 del Convenio General de Seguros y el propio Convenio Allianz.

La distinción entre los Tramitadores Varios y de Unidad Comercial de Nivel 1 y los de Nivel 2, así como la que se produce entre Analistas –Programadores y Programadores estriba en la diferencia del nivel de conocimientos adquiridos a través de procesos formativos determinados, grado de aprovechamiento alcanzado y aplicación al puesto de trabajo, los años de experiencia en el puesto del nivel inferior y en el desarrollo y la com-

petencia profesional, atendándose igualmente a lo dispuesto en el mencionado art. 18 del Convenio General de Seguros sobre promociones y ascensos y en el propio Convenio Allianz.

Grupo profesional III–Personal auxiliar y subalternos; en este grupo se encuadran los empleados que están sujetos al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias. Los puestos se encuentran detallados en el Anexo I.

Grupo IV–Personal de nueva contratación, en formación se trata de empleados sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a la Empresa para desempeñar tareas básicas y/o de apoyo a los otros Grupos profesionales, simultaneando estos trabajos con la formación necesaria para la adquisición de conocimientos que les habiliten para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante los dos años máximos de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo de 30 horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador. Tras este periodo y en el supuesto de continuar en plantilla, pasarán a adscribirse al Grupo profesional que corresponda, conforme al sistema establecido de clasificación profesional y las reglas sobre promociones y ascensos.

En consonancia con cuanto se expone en el Convenio General, las partes entienden al Grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la Empresa y como factor de oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el Grupo IV a través de la continuidad en la Empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

3.º Definiciones básicas de las categorías generales: Algunas de las categorías propias de Allianz que se señalan son genéricas, es decir, enuncian puestos de trabajo que pueden estar situados en cualquiera de las Áreas de gestión de la Empresa, p. e. Jefe Departamento (de Contabilidad, de Producción o de Inmuebles), Jefe Oficina (de Servicios Generales o de Administración), Técnico de Zona (de Producción o de Siniestros), Tramitadores Varios Niveles 1 o 2 (de Producción, de Contabilidad o de Siniestros), etc.

En cambio otras son específicas de la función que se realiza, como por ejemplo Analista Funcional, Técnico Comercial, Técnico de Siniestros o Asesor Vida.

El inventario de puestos de la Compañía queda establecido en el anexo I.

4.º Categorías de entrada: Cuando deba entrar personal nuevo en la Compañía, se deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

Puestos a cubrir en el grupo II, niveles 5 y 6, grupo III, niveles 7 y 8 y grupo IV nivel 9:

a) Si se trata de personal sin formación previa para el puesto a que irá asignado y por tanto debe transcurrir un tiempo y pasar una etapa de formación verificable antes de que esté en condiciones de asumir correctamente las competencias pertinentes al puesto, las puertas de entrada serán siempre las de las categorías encuadradas en el grupo IV, nivel 9, con un tiempo de permanencia máximo de dos años.

b) Si se trata de personal que ya aporta una formación previa de características similares a la necesaria para el puesto, pero que no está adaptada a nuestros sistemas y en consecuencia precisará de una etapa de formación verificable, antes de asumir correctamente las competencias del puesto, entrará en la categoría inferior del grupo y nivel de destino, pasando por concurso oposición al nivel superior.

P. e.: Una persona destinada al Grupo II, nivel 5, (Tramitador varios o de U. Comercial Nivel 1, Ayudante Técnico de Siniestros, etc.) pasará de entrada por el Grupo II, Nivel 6. Su pase al Nivel superior se producirá exclusivamente por concurso oposición.

Para el resto de Grupos y Niveles, el personal se incorporará a los que corresponda de acuerdo con la categoría que se defina en el momento de su alta.

5.º Movilidad entre categorías: Para los ascensos y/o promociones entre categorías, se estará a lo dispuesto en el Convenio Allianz, artículo 14, concretándose que el acceso a las categorías correspondientes a los Grupos Profesionales 0, I (todos los niveles) y II (nivel 4, de acuerdo con la distribución del anexo 2.º), se determinará por decisión de la empresa, mientras que para el resto de grupos y niveles, incluidas las excepciones del Grupo II Nivel 4 reflejadas en el citado anexo 2.º, operará el sistema de concurso oposición definido en el art. 14 del presente Convenio Allianz. Concretamente para estas excepciones del Grupo II, Nivel 4, saldrán a

concurso oposición doce plazas cuando se realicen las pruebas bianualmente.

La movilidad funcional se realizará de acuerdo con lo previsto en la sección 4.ª, art. 14 del vigente Convenio General de Seguros y art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Definición y encuadramiento de nuevos puestos de trabajo a los grupos y niveles definidos anteriormente: Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 2.ª del presente Convenio Allianz, cuando con motivo de cambios organizativos derivados de la evolución propia de la Compañía, se produzca la necesidad de configurar nuevos puestos de trabajo, o bien introducir modificaciones en las características de los existentes, encuadrados en el Anexo I, la Comisión Mixta podrá encargar a una comisión de categorías que al efecto se constituya expresamente, en su calidad de comisión de trabajo, la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales puestos, traslade sus conclusiones a la Comisión Mixta para su definitivo encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente Convenio Allianz.

7.º Aplicación de Categorías/Grupos –Niveles: Para entender sobre cualquier cuestión derivada de la aplicación y/o interpretación del presente Capítulo, intermediará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Allianz, en los términos establecidos en su reglamento.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada y horario.

a) La Jornada laboral oficial de la empresa será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas desde el 1/1/2007 de la siguiente manera:

De 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 30 de diciembre, todos ellos inclusive:

Jornada partida de 8 h. diarias, de lunes a jueves, con entrada entre las 8,15 h. y las 9,30 h.

La interrupción para comida será de 1 hora entre las 14 h. y las 15 h., pudiendo no obstante ampliarse hasta 2 horas, o sea hasta las 16 horas. Se podrá aplicar una flexibilidad a la salida para comer de 10 minutos, o sea a partir de las 13,50 horas, con reincorporación a partir de las 15 horas.

La hora de salida se producirá al cumplimiento de la jornada y de acuerdo con las flexibilidades diariamente escogidas.

En cualquier caso, por centro de trabajo se acordará la aplicación de cuanto precede a efectos de salvaguarda de la necesaria organización del trabajo. Las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

Del 25 de junio al 10 de setiembre, ambos inclusive, de lunes a viernes, los días 24 y 31 de diciembre y los viernes de todo el año:

Jornada continuada de 6 horas y 25 minutos, con entrada entre las 8,15 h. y las 9,30 h. de la mañana, produciéndose la salida entre las 14,40 y las 15,55 h. según la flexibilidad diariamente escogida.

A los efectos que sean procedentes, se tendrá en cuenta el marco normativo del Convenio General de Seguros.

Asimismo, cada centro de trabajo estará facultado cada año para elegir el día de inicio y fin de la jornada estival sin que ello pueda suponer una variación en el número de días destinados a dicha jornada, con el fin que la fecha de inicio se ajuste a un lunes y la fecha de fin del período pueda terminar en jueves. El día de exceso que eventualmente surgiera podría aplicarse al miércoles o al jueves de Semana Santa, según Comunidades Autónomas.

En ningún caso existirá interrupción de la jornada laboral para desayuno en cualquiera de los horarios que se encuentran regulados en el presente artículo.

En el supuesto de que la realización de cualquiera de los citados horarios implicase un exceso de horas efectivamente realizadas respecto de la jornada anual de 1.682 horas, también efectivamente realizada, la empresa compensará tal exceso con la concesión del tiempo libre equivalente, cuya distribución se convendrá en cada Centro de trabajo bien colectivamente con los representantes de los trabajadores que corresponda o bien individualmente con cada trabajador, operando en su caso la absorción y compensación respecto de esta materia.

En cada centro de trabajo se definirá a principios de año la aplicación de los calendarios laborales en vistas al cumplimiento de las 1.682 horas de cómputo anual. Los eventuales defectos o excesos de tiempo derivados de la aplicación del calendario en cada centro de trabajo se recupera-

rán o se disfrutarán en base al acuerdo que se alcance para ello con los representantes de los trabajadores de dicho centro y dentro del mismo ejercicio.

Las posibles divergencias que pudieran producirse respecto al calendario laboral aplicable, tratadas colectivamente con la representación sindical o en su defecto de manera individual, en cada centro de trabajo, no resueltas en el ámbito de dicho centro, serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

En caso de incorporación al puesto de trabajo, transcurridas las 9,30 horas debido a la realización de gestiones oficiales o permisos retribuidos, se computará como hora de entrada las 8,15 horas.

b) En cuanto a los Horarios especiales de la empresa:

La aplicación de los Horarios Especiales y sus condiciones afectarán a los empleados que realizan funciones de atención telefónica en los Centros de Atención Telefónica de la Compañía, siempre y cuando las condiciones sean compatibles con el proceso productivo. La distribución horaria atenderá al siguiente esquema:

Horario A: de 8,45 h a 18,30 h con una hora de comida. Se realizaría durante 62 días laborables.

Horario B: de 10,15 h a 20,00 h con una hora de comida. Se realizaría durante 62 días laborables.

Horario C: de 8,15 h a 14,30 h. Se realizaría durante 126 días laborables.

La secuencia de horarios especiales en cada caso, se establecerá de acuerdo con el responsable del Departamento.

En cualquier caso, los horarios de los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre en el supuesto de no ser coincidentes con el mismo, corresponderán siempre al tipo C.

En el supuesto de discrepancias, en la asignación de secuencias de horarios, entenderá sobre las mismas la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta entenderá igualmente sobre los casos de personas asignadas al Centro de Atención Telefónica de la Compañía que, por situación personal, puedan tener inconvenientes en realizar el nuevo horario.

En ningún caso existirá interrupción de la jornada laboral para desayuno en cualquiera de los horarios que se encuentran regulados en el presente artículo.

En el supuesto de que la realización de cualquiera de los citados horarios implicase un exceso de horas efectivamente realizadas respecto de la jornada anual de 1.682 horas, también efectivamente realizada, la empresa compensará tal exceso con la concesión del tiempo libre equivalente, cuya distribución se convendrá en cada Centro de trabajo bien colectivamente con los representantes de los trabajadores que corresponda o bien individualmente con cada trabajador, operando en su caso la absorción y compensación respecto de esta materia.

c) Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre al menos un 20% y un máximo de la mitad de la duración de la jornada a tiempo completo, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 10. Vacaciones y festivos.

El personal de la empresa disfrutará de 26 días laborables de vacaciones, a disfrutar entre el 24 de Junio y el 11 de Setiembre y podrán elegirse libremente previo acuerdo con el responsable de la Unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento.

No obstante, en el supuesto de que sólo parcialmente se disfruten vacaciones en dicho periodo se establece el siguiente régimen:

Más de 21 días: 26 de vacaciones.

Entre 16 y 21 días: 25 de vacaciones.

Entre 11 y 15 días: 24 de vacaciones.

Menos de 11 días: 23 de vacaciones.

En cualquier caso, se tendrá en cuenta la realización del cómputo de 1.682 horas anuales de trabajo efectivo, para lo cual se atenderán los criterios señalados en el artículo anterior en cuanto a aplicación de eventuales excesos o defectos. A estos efectos, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 51.8 del Convenio General de Seguros para trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años.

En cuanto al personal de la Compañía que realice los horarios especiales regulados en el artículo 9 del presente Convenio Allianz, y como con-

secuencia de su aplicación, disfrutará de 26 días laborables de vacaciones, respetando, en todo caso, el cómputo horario anual fijado en el mismo artículo 9 para lo cual, deberán ponerse de acuerdo con el responsable de la unidad a la que pertenezca.

Las divergencias que en esta materia puedan surgir serán sometidas a la Comisión Mixta para su resolución, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo del artículo 6 del presente Convenio Allianz. En caso de falta de acuerdo en dicha Comisión, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el periodo de vacaciones elegido por el empleado dentro del periodo estival es modificado por la empresa de tal modo que deba realizarlo total o parcialmente fuera del mismo, tendrá igualmente derecho a los días que le hubieran correspondido, según sus vacaciones inicialmente programadas, sin aplicación, en lo que correspondiera, del régimen enunciado.

Cuando durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de quince días naturales o en su caso, concurriendo hospitalización, de más de cinco días naturales de duración, no se computarán como días disfrutados de vacaciones, en el primer caso, los días que transcurran a partir del decimosexto día natural de la baja, o en el segundo caso, los días que transcurran a partir del sexto día natural de la baja con hospitalización, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

En los supuestos de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, que no hubiera permitido el disfrute de las vacaciones, dentro del año natural al que correspondan, estas podrán disfrutarse al final del citado periodo aunque este corresponda al siguiente año natural si bien en tal caso, deberán efectuarse en las fechas inmediatamente siguientes al mismo. En el supuesto de que a la finalización del periodo de descanso maternal se hubiera optado por la acumulación continuada del permiso de lactancia, las fechas de disfrute de vacaciones se llevarán a cabo a la finalización del citado permiso acumulado. En todo caso, las partes podrán de común acuerdo fijar las vacaciones que correspondan en fechas distintas.

Artículo 11. Permisos-Conciliación vida familiar y laboral.

1. Permisos remunerados: la empresa concederá con carácter remunerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las licencias que se soliciten en los supuestos y con los límites que a continuación se relacionan:

a) Dos días, laborables, en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive. Cuando por tal motivo se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días.

b) Permiso de paternidad: cinco días laborables consecutivos, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento y adopción aplicables, desde la fecha de nacimiento o resolución administrativa y/o judicial disponiendo el acogimiento o la adopción. No obstante en el caso de que por parte de los órganos legislativos se estipule una normativa general concreta en esta materia, así como para las prestaciones de la Seguridad Social que le afecten, este permiso quedará automáticamente sustituido por lo que establezca dicha normativa, con el efecto que sea de aplicación.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un periodo de diez días de vacaciones anuales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual del empleado, ampliable a dos si dicho traslado se realiza a más de 70 km. de distancia.

e) 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 o puesto de trabajo que ocupe el empleado, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

f) Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica del propio empleado, debiendo aportar justificante de la misma, cuyo impreso será facilitado por la propia Empresa o, en su caso, otro de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

g) Permiso de lactancia: Las trabajadoras por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa acreditación de que uno de ellos no se acoge al mismo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del periodo de

disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el párrafo anterior y en el artículo 9. c) del presente Convenio Allianz, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. En caso de que realice horarios especiales tendrá derecho a la concreción del horario dentro del marco de los horarios que tiene asignados. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Permisos no remunerados:

a) Una vez finalizados los permisos remunerados contemplados en los apartados a) y b) del punto 1 del presente artículo y de manera ininterrumpida a los mismos, podrán ser ampliados hasta un máximo de un mes adicional sin sueldo.

b) El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 5 días laborables completos, o alternativamente 40 horas laborables anuales. 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.

c) Permiso no remunerado para adopción en el extranjero: De hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.a) del presente artículo. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este permiso, deberán de comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

Artículo 12. Excedencias.

El régimen de concesión y disfrute de las excedencias será el regulado en el Convenio General del Sector.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, en los términos establecidos en el artículo 54.4 del Convenio General de Seguros.

2. Sin perjuicio de ello, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o 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. Durante el primer año de excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido el mismo, la reserva queda vinculada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en un radio que no suponga traslado geográfico, a contar desde el centro del municipio del anterior centro al que estuviera adscrito el trabajador.

3. Para fines de carácter solidario debidamente acreditados, o formativos, para la finalización de estudios superiores, master o doctorado, todos los trabajadores con más de dos años de servicio efectivo en la empresa, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los tres años anteriores, podrán solicitar por estos motivos un período de excedencia no inferior a seis meses y no superior a un año. Durante este período de excedencia el trabajador disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 13. Ingresos y vacantes.

Las altas de nuevos empleados en la empresa podrán producirse con motivo de:

- Creación de un nuevo puesto de trabajo inexistente con anterioridad.
- Necesidad de cubrir la vacante producida por la baja o traslado de un empleado.

La Empresa designará directamente la persona para cubrir un puesto de trabajo cuando la misma deba quedar encuadrada en los grupos profesionales 0, I, niveles de retribución 1,2 y 3 y II, nivel de retribución 4, salvo las excepciones para este grupo y nivel previstas por las que se asciende a través de concurso oposición.

También designará directamente a la persona que deba cubrir un nuevo puesto de trabajo, cuando la contratación sea de carácter temporal y tenga una duración inferior a un año.

La información sobre los puestos a cubrir quedará incorporada a la Bolsa de Empleo, accesible para los representantes de los Trabajadores a través del Portal del Empleado y donde figuran los requerimientos profesionales y personales para cada puesto. En caso de ser necesario, se realizarán las correspondientes entrevistas y pruebas técnicas y psicotécnicas a los candidatos presentados.

En aquellos casos de designación no reservada a la Dirección de la Empresa y a petición de los Representantes de los Trabajadores, se podrán facilitar los resultados de las pruebas realizadas, así como la noti-

ficación de la decisión que se efectúa a todos los participantes en el proceso de selección.

Igualmente para los puestos de designación no reservada a la Dirección de la Empresa, en igualdad de resultados, primará para la elección la pertenencia a la plantilla de la misma así como el desarrollo profesional positivo dentro de la Compañía, salvo en el supuesto de que el cambio de puesto, suponga un grave inconveniente de orden organizativo debidamente acreditado. En este caso y en el supuesto de que dicho traslado supusiese un cambio de funciones/diciembre/categoría, se le concederá al trabajador el equivalente económico a la categoría laboral superior que le hubiera correspondido.

En todo caso, las mencionadas categorías de ingreso se establecerán de acuerdo a lo indicado en el art. 8.4 del presente Convenio Allianz.

Los requisitos de carácter personal que puedan exigirse para la cobertura de plazas excluirán cualquier tipo de condición de carácter discriminatorio. Las representaciones sindicales, en los casos de promoción interna y a través de la Comisión de Igualdad de oportunidades tendrán acceso a la información necesaria, para velar por la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Artículo 14. Ascensos.

Los ascensos a las categorías cuya facultad no esté reservada a la Dirección de la Empresa, se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en el art. 18 –Ascensos y Promociones– del Convenio General de Seguros, de tal manera que habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, y se llevarán a cabo con las siguientes pautas y frecuencias:

Ascensos al Grupo II nivel 6: Libre acceso por concurso oposición que tendrá lugar cada dos años. Podrán optar a estas plazas todos los empleados de grupos/diciembre/niveles inferiores.

Ascensos del Grupo II nivel 6 a Grupo II nivel 5: Libre acceso por concurso oposición que tendrá lugar cada dos años para los empleados pertenecientes al grupo II nivel 6.

Para las excepciones del Grupo II nivel 4, cuya designación no está reservada a la Dirección de la Empresa, acceso por concurso oposición de 12 plazas, con carácter bianual.

En cualquier caso, la fecha de los efectos retributivos del ascenso por cambio de categoría, en el supuesto de superación de la prueba, será coincidente con la de la publicación de la convocatoria de examen.

Artículo 15. Formación.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional aplicada en el ámbito del presente Convenio Allianz es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora. En este sentido, y para el desarrollo de las bases y principios propugnados por el presente Convenio Allianz, se acuerda:

a) La creación de una Comisión de Formación, en cuyo ámbito se tratarán aspectos relacionados con la Formación en la empresa.

Esta Comisión estará formada por dos representantes de la empresa designados por la Dirección y dos representantes de los trabajadores designados por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz, o suplentes designados por cada una de las partes y de acuerdo con el Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.

b) La empresa promoverá de forma permanente acciones de formación profesional a las cuales tendrá acceso el conjunto de la plantilla. Estas acciones se recogerán en el Plan Anual de Formación.

c) La empresa destinará anualmente el 1% de su masa salarial a dichas acciones de formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etc.

d) La Dirección de la Empresa trasladará a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa, el Plan Anual de Formación, que contendrá como mínimo lo siguiente:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares donde se impartirán las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

Las mencionadas Secciones Sindicales podrán emitir un informe con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, en el que podrán

exponer la detección de otras necesidades formativas así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

e) Con frecuencia semestral la empresa facilitará a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa, información global y necesaria para el adecuado seguimiento del desarrollo y ejecución del referido Plan de Formación.

f) Los objetivos contenidos dentro del repetido Plan serán esencialmente: Formación inicial, formación continuada o de reciclaje en razón de la evolución de los puestos de trabajo y de los cambios tecnológicos, formación de carácter polivalente para garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades de la empresa y actualización y potenciación de la capacidad de gestión personal cualquiera que sea su categoría.

g) Las acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución adicional alguna. La participación en cursos de formación se tendrá en cuenta a efectos de recuperación por eventuales defectos horarios de acuerdo con lo indicado en el artículo 9 del presente Convenio Allianz.

En aplicación del Art. 20 del Convenio General del Sector, el número de horas de formación destinadas para cada trabajador anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por empleado, será de 20 horas en cuyo cumplimiento se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación por razón de género, edad y nivel profesional.

h) En el supuesto de que la realización de los cursos de formación supusiera algún inconveniente grave de compatibilidad con la vida familiar, la Comisión de Formación estudiaría las alternativas más adecuadas para eludir dichos impedimentos.

Igualmente la empresa facilitará la participación de la plantilla que tenga su contrato de trabajo suspendido con reserva de puesto de trabajo, a la realización de cursos de formación que resulten adecuados para su reciclaje profesional, propiciando con ello su reincorporación al trabajo y dejando expresa constancia que en estas situaciones de excedencia con reserva de puesto de trabajo, las personas afectadas podrán participar en las convocatorias de formación profesional.

Artículo 16. *Salud laboral.*

a) Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por la legislación vigente a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, y de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para entidades de seguros, se confirma la constitución del Comité Estatal de Salud Laboral que actualmente se encuentra en funcionamiento en la empresa.

Se trata de un órgano paritario formado por seis miembros, por parte de la representación empresarial, y por otros seis miembros, por parte de la representación social, de ámbito nacional, designados por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz.

Tendrá como misión el análisis de la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El citado Comité tendrá atribuidas además las siguientes funciones:

Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención trasladándola a la representación legal de los trabajadores que en materia de salud laboral se encuentra constituida en los distintos centros de trabajo de la empresa.

Asimismo podrá conocer el resultado de las auditorias que en materia preventiva sean legalmente exigibles.

Será informada de las conclusiones finales alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que del mismo se deriven consecuencias disciplinarias, y así lo autorice la persona o personas afectadas.

b) En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y Reglamento de 17 de enero de 1997, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, a cargo de la empresa, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud derivadas de las

condiciones de los puestos de trabajo y de la natural evolución como consecuencia de la edad.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de aparatos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales.

Durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo menor de 9 meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo o a petición de la interesada.

Cuando la trabajadora notifique a la empresa su embarazo, alegando una posible incompatibilidad con las condiciones de su puesto de trabajo respecto de su estado, se procederá a la evaluación del mismo adoptando las medidas necesarias para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud o a la del feto.

La formación que deban recibir los empleados en materia de prevención, de acuerdo a cuanto estipula el Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituirá parte de los programas formativos de la Empresa, incluyéndose en el Plan Anual de Formación.

Las materias relativas a salud laboral de carácter local en cada centro de trabajo se ajustarán a lo establecido en la legislación vigente y serán objeto de tratamiento con las personas u órganos competentes de representación para cada centro de trabajo (delegados de prevención o, en su caso, Comités de Salud Laboral de centro de trabajo). No obstante lo anterior, cuando los aspectos de salud laboral que puedan afectar a un centro de trabajo, incidan en otros centros de trabajo, la competencia para abordar la problemática suscitada quedará atribuida al Comité Estatal de Salud Laboral regulado anteriormente, a cuyo efecto, el delegado o Comité del centro o centros de trabajo afectados emitirán un informe sobre la materia dirigido al Comité Estatal con indicación de los aspectos más relevantes de la problemática suscitada y propuestas de solución.

En aquellos centros de trabajo en donde no proceda legalmente la designación de delegados de prevención, la empresa procederá a informar/consultar sobre la materia de salud laboral a la plantilla afectada a través del responsable del centro.

Artículo 17. *Política sobre la violencia de género.*

En caso de que una empleada/empleado acredite ser víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso, en función de las posibilidades de la empresa.

En tal sentido:

Tendrán preferencia en la solución de peticiones de traslado: tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, período durante el cual tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Transcurrido ese período el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año, y en los demás términos y condiciones establecidos en el artículo 9.c) del presente Convenio Allianz sobre reducción de jornada por cuidado de hijo.

La ausencia o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por un tiempo no superior a seis meses con posibilidad de prórroga, mediando autorización judicial por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Flexibilidad en los criterios de concesión de préstamos y/o anticipos para atender situaciones de necesidad derivadas de circunstancias de violencia de género.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva queda configurada por los siguientes conceptos:

Conceptos retributivos con referencia al convenio del sector:

- a) Sueldo Base.
- b) Complemento salario base.
- c) Complemento de Adaptación Individualizado.
- d) Complemento por Experiencia.
- e) Plus de Residencia.
- f) Plus de Inspección.

Estos conceptos se distribuyen en doce pagas mensuales, más tres extraordinarias en junio, octubre y diciembre.

En materia de conceptos retributivos con referencia al convenio del sector, se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General de Seguros, aplicándose de acuerdo con la graduación de grupos y niveles establecida en el Capítulo II del presente Convenio Allianz.

Conceptos retributivos propios del convenio Allianz:

Además de los reseñados y como integrantes a la estructura propia de la Compañía, se estipulan los conceptos que se relacionan a continuación:

1.º) Plus Convenio «Allianz».—Este concepto se percibirá por todos los trabajadores incluidos como personal en plantilla según la definición del art. 2 del presente Convenio Allianz. Se acuerda que la cuantía del Plus Convenio Allianz quedará establecida al final de la duración del presente Convenio Allianz en 2,50 pagas anuales de sueldo base de tablas según el importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado, distribuidas en dos pagos, uno en marzo y otro en septiembre. Su aplicación se llevará a cabo de acuerdo con la siguiente distribución:

Año 2006: una paga de sueldo base de tablas mensual en marzo, otra en septiembre y 0,10 en diciembre de sueldo base de tablas mensual. Este último 0,10, con valor de diciembre de 2006, se abonará en enero de 2007.

Año 2007: La paga de marzo y la de septiembre serán respectivamente de 1,10 pagas de sueldo base de tablas mensual.

Año 2008: La paga de marzo y la de septiembre serán respectivamente de 1,20 pagas de sueldo base de tablas mensual.

Año 2009: La paga de marzo y la de septiembre serán respectivamente de 1,25 pagas de sueldo base de tablas mensual.

2.º) Plus Histórico de Horario.—Este plus se percibirá exclusivamente, por aquellas personas a las que hasta 31/12/2001 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos, «Plus Histórico» y «Complemento Unificación de Horarios». Su cuantía distribuida en doce abonos mensuales al año, consiste en el importe que ya venían percibiendo a 31/12/2005 actualizado cada año de acuerdo con lo establecido en el Art. 19. c) de este Convenio.

La percepción de este plus, es compatible con el Plus de Actividad de Horarios especiales Centros de Atención Telefónica.

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

3.º) Plus Ad Personam.—Este plus se percibirá exclusivamente por aquellas personas a las que hasta 31/12/2001 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos, «Plus Homogeneización», «Mejora Complementaria», «Aumento Voluntario» y «Complemento Ad personam».

Su cuantía distribuida en doce abonos mensuales al año, consiste en el mismo importe que ya venían percibiendo a 31/12/2005 y tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

4.º) Complemento Personal Voluntario.—Este Plus de carácter discrecional, tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por los empleados que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

5.º) Plus Actividad.—Se trata de una compensación específica que tiene la característica de «Complemento por Puesto de Trabajo». Su devengo está sujeto a la realización de un particular cometido especificado como puede ser, por ejemplo, la realización de un horario especial.

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable, y se deja de devengar si desaparecen las causas que lo motivaron.

Dentro del concepto Plus de Actividad, queda incluido el denominado «Plus Actividad Horarios especiales Centros de Atención Telefónica», que se define como aquel que se percibe por el personal que se encuentra realizando los Horarios Especiales regulados en el artículo 9 del presente Convenio Allianz, y consiste en una compensación económica de 210,03 €

brutos lineales por doce pagas y sujeto a las condiciones normativas de este tipo de Pluses.

6.º) Pagas de Participación en Primas.—El sistema de Pagas de Primas propio de la Compañía y que sustituye al del Sector, queda configurado de la siguiente manera:

a) En cuanto a los empleados con una antigüedad superior a dos años percibirán:

La cantidad que por este concepto cobraron en el año 2005, con inclusión de la revisión ya practicada en el año 2006. En lo sucesivo esta cantidad se verá modificada por los mismos incrementos que se apliquen a las tablas de sueldo base, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 19. a) y b) del presente Convenio Allianz.

A la suma de los importes resultantes, se añadirá la cantidad destinada al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 31.1 del presente Convenio Allianz.

b) Los empleados de nuevo ingreso: Durante el primer año, tendrán asignadas, 4 pagas de sueldo base de tablas mensual, aplicables en el año de ingreso, en el segundo año 4'5 pagas de sueldo base de tablas mensual, y a partir del tercero inclusive 5 pagas de sueldo base de tablas mensual.

A partir del 3.º. año inclusive, se añadirá también como concepto de Paga de Primas, la aportación destinada al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 31.1 del presente Convenio Allianz.

La cuantía estipulada como Paga de en Primas a devengar en nómina, será prorrateada y distribuida en doce fracciones mensuales iguales, percibiéndose en el año de devengo, una fracción con cada mensualidad.

c) Partida Adicional Pagas de Participación en Primas: Una vez cumplida la finalidad transitoria del abono complementario añadido a la Paga de Primas, estipulado en el punto 6.º a) del art. 16 del Convenio Allianz con vigencia durante los ejercicios 2002 a 2005, esta partida queda fijada de la siguiente manera:

Para los empleados de nuevo ingreso al inicio de la relación laboral se les incluirá en las Pagas de Participación en Primas la cantidad de 537,60 € por una sola vez, teniendo en cuenta el carácter absorbible del primer tramo del 50% de la anterior cantidad.

Para los empleados con una antigüedad superior a dos años la cantidad percibida por el concepto de Pagas de Participación en Primas no será inferior a cinco pagas de sueldo base de tablas más la cantidad anteriormente señalada de 537,60 € o su importe regularizado en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.a) del presente Convenio Allianz.

7.º) Operativa de simplificación de la nómina.—A la entrada en vigor del presente Convenio Allianz, se da por concluido el proceso de simplificación de nómina establecido en el anterior Convenio de la Compañía.

Artículo 19. *Regularización y revisión de la estructura retributiva en función de IPC.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Allianz que se especifican a continuación, serán objeto de regularización y revisión, en los términos que se indican más adelante:

a) Regularización: Las partidas «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», el «Plus Convenio Allianz», el «Plus de Actividad» y las «Pagas de participación en Primas» serán objeto de regularización al día 31 de diciembre de 2006, abonándose las diferencias que pudieran existir entre el incremento a cuenta efectuado según el porcentaje aplicado al inicio de cada año, de acuerdo con el Art. 36 del vigente Convenio Colectivo del Sector y el incremento real que corresponda a la vista del IPC real resultante a 31 de diciembre de 2006, en los términos previstos en el Convenio General del Sector Seguros. Dichas diferencias serán liquidadas, en su caso, dentro del primer trimestre del ejercicio 2007. El mismo procedimiento se aplicará para los ejercicios 2007 y siguientes, de cara a la liquidación de diferencias que, en su caso, se pudieran producir al término de cada ejercicio según determine el Convenio General del Sector Seguros.

b) Revisión: Por lo que se refiere a las partidas «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», el «Plus Convenio Allianz», el «Plus de Actividad» y las «Pagas de Participación en Primas»: para el ejercicio 2007 y sucesivos, las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de cada año, serán objeto, con efectos de 1.º de enero de cada año, de una revalorización a cuenta de acuerdo a cuanto determina el Convenio General del Sector Seguros.

Se deja expresa constancia que para el año 2006 ya se ha llevado a cabo una revalorización a cuenta por importe del 2%.

c) Aplicación I.P.C. año anterior.—Respecto a los conceptos de Plus Histórico de Horario, las Prestaciones Sociales reguladas en el Capítulo V referidas a Seguros Personales, Minusvalías, Cesta de Navidad, Ayuda para estudios, Préstamos y Condiciones para el personal con funciones de trabajo externas reguladas en el artículo 20, los valores para el año 2006 son los establecidos en los artículos correspondientes por cada uno de dichos conceptos, en el presente Convenio Allianz, puesto que ya se ha llevado a cabo una revalorización por aplicación del IPC correspondiente al año 2005.

En lo sucesivo, los valores indicados serán objeto de revalorización según IPC de cada año anterior, establecido a 31 de diciembre. La revisión se llevará a cabo dentro del primer trimestre de cada año con efectos del día 1 de enero.

La Compensación por Comedor establecida en el artículo 21 para el año 2007 será revisada a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 20. Condiciones para el personal con funciones de trabajo externas.

Estas condiciones van orientadas para el personal que habitualmente realiza fuera del centro de trabajo su actividad laboral, sin sujeción al horario prefijado.

En cuanto al plus funcional de inspección, dietas y gastos de locomoción se estará a las cuantías que en cada momento determine el Convenio General. No obstante, este personal podrá elegir entre dos sistemas: la percepción de las dietas en la forma estipulada en el citado Convenio General, o bien la asignación diaria estipulada en el artículo 21 en concepto de «Compensación por comedor», siendo ambos sistemas incompatibles y excluyentes entre sí.

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo, siempre que medie aceptación para ello por parte de la Compañía, tendrá una asignación anual como contribución en el coste para la prima de las garantías de daños propios incendio y robo de su seguro, consistente en la cantidad de 390 Euros. En el supuesto de que el coste de la prima sea inferior con motivo de tener estas garantías reducidas, por aplicación de franquicia, o tener concertadas únicamente pérdida total y robo, el importe de la contribución se reducirá proporcionalmente en función de la prima correspondiente a las garantías señaladas.

Para que esta asignación surta efecto, las coberturas deberán estar incluidas en la póliza de flota para empleados que la Compañía tiene estipulada a este fin y el titular del vehículo debe de realizar una cifra de kilómetros anuales razonable, de acuerdo con las funciones asignadas.

Este importe se abonará junto con la nómina del mes de noviembre.

Artículo 21. Compensación por comedor.

Los empleados que realicen la jornada oficial, tendrán derecho por cada día que hagan jornada partida, a la siguiente Compensación por Comedor:

Año 2006: Se consolida el importe y la distribución establecidos para este año, con la asignación de 8,30 Euros brutos como Compensación por Comedor.

Año 2007: el importe queda establecido en 9 € brutos por día en el que se realice jornada partida efectiva (cuatro a la semana para jornada partida oficial y los que correspondan en relación a los Horarios Especiales).

Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que estén en situación de IT.

El exceso de abono sobre el límite exento definido para este concepto en cada momento por el Boletín Oficial del Estado, en el caso de las personas que tienen esta asignación por medio de cheque de comida, tendrá la consideración de salario en especie, quedando sujeto dicho exceso a las retenciones de impuestos que en función de ello sean aplicables.

Para quienes la perciban a través de su nómina, esta asignación en su integridad tendrá carácter salarial, quedando sujeta a la retención de impuestos que sea aplicable.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 22. Prestaciones I.T. y situaciones de incapacidad o maternidad.

En caso de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, enfermedad o accidente de empleados, y mientras están en situación de I. T., la empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar en activo.

Los empleados deberán de respetar los plazos para entrega de los partes de baja y alta (3 días), en los modelos oficiales establecidos, pudiendo la empresa dejar sin efecto el pago del complemento de la prestación a su cargo en aquellos casos en que concurra un retraso excesivo o un incumplimiento reiterado respecto de esta obligación.

En caso de que un empleado pasara a situación de invalidez total para el trabajo habitual, la empresa intentará, a petición de dicho empleado, facilitarle un puesto de trabajo compatible con su grado de invalidez.

Artículo 23. Seguro de vida y accidentes.

La Compañía otorgará con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio Allianz, a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, por un capital de treinta y cinco mil doscientos cuarenta y dos euros con diecisiete céntimos, (35.242,17 €), para el riesgo de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente, y doble capital en caso de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados y toman efecto desde el 1/1/2006.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una invalidez permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

El personal que esté en situación pasiva y hasta que cumpla los setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado, tendrá las coberturas del presente seguro en las mismas condiciones y capitales estipulados en el Convenio General, salvo para la cobertura de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente derivados de accidente laboral, que se extinguirá en el momento de la jubilación.

Igualmente se estipula para todo el personal en activo un seguro de Accidentes por valor de setenta mil cuatrocientos ochenta y cuatro euros con treinta y cuatro céntimos (70.484,34 €) de capital, cubriendo los riesgos laborales, para el caso de fallecimiento y de anticipo del capital en caso de invalidez absoluta y permanente.

Artículo 24. Otros seguros del personal.

Los empleados de la empresa en activo, que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, su cónyuge, o los hijos que con ellos convivan, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5% en concepto de gastos de administración.

En las mismas condiciones se creará una póliza especial del Ramo de Salud para el colectivo de empleados, con su correspondiente nota técnica orientada a las características de riesgo de este colectivo y bajo las normativas de aceptación de riesgos establecidas por la Compañía a través de su Departamento de Negocio de Salud.

Artículo 25. Minusvalías.

En el caso de minusvalías físicas o psíquicas de hijos de empleados en activo, declaradas médicamente como superiores al 30%, la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1/1/2006:

Minusvalías en grado igual o superior al 30%: 2.000 €.

Minusvalías en grado igual o superior al 65%: 4.000 €.

Minusvalías en grado igual o superior al 75%: 6.000 €.

Artículo 26. Premio de permanencia.

Todos los empleados afectados por el presente Convenio Allianz percibirán el premio de permanencia que a continuación se detalla:

a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una medalla de oro y abono de una paga.

b) A los 35 años de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, esto es «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», estipulados en el artículo 18 del presente Convenio Allianz, quedando expresamente excluidas las partidas referidas a «Plus Convenio Allianz», «Plus Histórico de Horario», «Plus Ad-Personam», «Complemento Personal Voluntario», «Plus Actividad», «Pagas de Participación en Primas» y la «Compensación por comedor», recogida en el artículo 21.

Artículo 27. Cesta de Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una Cesta o Lote de Navidad, por valor de 120 € brutos, valor que se aplicará a partir del año 2007.

Además, con efectos de 1 de enero de 2007, aquellos empleados que lo prefieran y lo notifiquen mediante correo electrónico a Administración nóminas, antes del 30 de junio de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

En ambos casos el importe aplicado tendrá consideración de salario en especie, estando sujeto a la retención de impuestos aplicables como tal.

Artículo 28. Ayuda para estudios.

En concepto de ayuda para estudios de empleados e hijos de empleados en activo, hasta su mayoría de edad o hasta los 25 años, la empresa dotará anualmente un fondo económico de hasta 445.000 €, en valor para el año 2006.

El tipo de estudios a subvencionar en base a dicho fondo serán:

Empleados: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, COU, ESO, Bachillerato, mayores 25 años, formación Profesional, Idiomas reglados y no reglados cuando sean de uso común y frecuente en la empresa y aquellos estudios relacionados con la actividad profesional en el ámbito de la empresa.

En cualquier caso, las discrepancias que puedan surgir a la hora de determinar los idiomas que pueden ser calificados como de uso común y frecuente en la empresa o sobre estudios relacionados con la actividad de la empresa se resolverán en el ámbito de la Comisión Mixta.

Hijos de empleados: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, B.U.P., C.O.U., E.S.O. y F.P.; Educación infantil y primaria así como guarderías.

Dicho fondo, administrado por la Comisión Mixta, será distribuido de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento que se desarrolla en documento aparte. En cualquier caso, el importe resultante de la distribución del fondo entre el número de personas beneficiarias, sean empleados o hijos de empleados, será uniforme para todos los tipos de estudios comprendidos.

Artículo 29. Préstamos.

Los empleados en activo, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para adquisición de primera vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, enfermedad grave o gastos de naturaleza imprevista en las siguientes condiciones:

La cuantía por préstamo será de 35.250 € para adquisición de vivienda y de 7.050 € para obras de acondicionamiento, enfermedad grave o gastos excepcionales, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso y cinco en el segundo.

El interés que devengarán estos préstamos, será el del interés legal del dinero que se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado a 31 de diciembre, con un tope máximo del 10% anual. Se amortizarán mediante retenciones en nómina.

Al fondo de préstamos cuyo límite global estará establecido en 1.600.000 €, revertirán las amortizaciones hasta alcanzar el mencionado límite.

El Reglamento para la concesión de estos préstamos, se desarrolla en documento aparte.

Artículo 30. Anticipos.

Los empleados podrán solicitar anticipos de hasta cuatro mensualidades de sueldo tablas, para atender necesidades por gastos extraordinarios de naturaleza imprevista a reembolsar en el plazo máximo de un año y de acuerdo a la normativa que para ello marca el Convenio del sector.

En los casos de empleados que perciben su salario en doce fracciones y por tanto ya han percibido anticipadamente las fracciones de salario no devengado, se les aplicará el mismo criterio, si bien en el supuesto de que tal anticipo fuera susceptible de ser interpretado como préstamo quedará sujeto a las obligaciones fiscales que correspondan sobre el interés legal del dinero que para los préstamos se encuentra establecido en el artículo anterior.

Artículo 31. Plan de pensiones.

Las aportaciones al Plan de Pensiones de los empleados de Allianz aquí definidas, se estipulan exclusivamente para los empleados en activo de acuerdo con la definición del Art. 2 del presente Convenio Allianz, no afectando en consecuencia a aquellos empleados o ex empleados que vayan a encontrarse o se encuentren actualmente en la situación prevista en el artículo 7 segundo párrafo del Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados de Allianz, quienes percibirán una aportación equivalente

a una mensualidad ordinaria de salario Base, según el Grupo profesional y nivel retributivo que tuviera asignado cada uno de ellos en el momento de su baja en la plantilla de la empresa.

Las partes se comprometen a dar traslado del contenido del párrafo anterior a la Comisión de Control para que proceda a la adecuación del redactado del reglamento en lo que se refiere a los artículos 7 y 21 y demás concordantes correspondientes al mencionado Reglamento.

Dichas aportaciones, que se realizarán a este Plan configurado como de aportación definida, en modalidad de Plan de Empleo y sujeto a las previsiones establecidas en la legislación aplicable al respecto, serán las siguientes:

1. Formando parte del concepto «Pagas de Participación en Primas» se incorporará un 0,20 más de una mensualidad de sueldo base de tablas mensual, es decir que la aportación en total quedará fijada a partir del segundo año del Convenio, en 1,20 pagas de una mensualidad ordinaria de sueldo base tablas mensual, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador, realizándose la incorporación acordada de la siguiente manera:

Año 2006: La aportación anual será de 1,10 pagas.

Año 2007 y sucesivos: La aportación anual será de 1,20 pagas.

2. Aportaciones sustitutivas de la compensación económica a que se refiere el artículo 58.B) del Convenio Colectivo del Sector Seguros. Sustituyendo al sistema previsto en el citado artículo del Convenio Colectivo del Sector Seguros y en aplicación de la posibilidad contemplada en el mismo artículo, apartado D), que permite regular o establecer sistemas de Previsión social sustitutivos o complementarios distintos de los establecidos en el mencionado Convenio General, se acuerda realizar una aportación anual al Plan de Pensiones de los empleados de Allianz.

Tras la aportación inicial de las dotaciones existentes en 31/12/2001, realizada en base a lo establecido en el artículo 30.2 apartado a) del Convenio Allianz con vigencia durante los ejercicios 2002 a 2005, la actual aportación definida anual queda fijada en un 0,20 sobre una mensualidad de sueldo base tablas mensual, según Grupo profesional y Nivel Retributivo asignado a 1.º de enero de cada año.

Con esta fórmula se mantiene el propósito expresado en el artículo 58 del Convenio Colectivo General de Seguros dirigido a la Política de empleo y, en consecuencia, se mantiene la facultad de la empresa para decidir la jubilación de los trabajadores a los 65 años de edad.

3. Procedimiento de aplicación de las aportaciones: La mecánica para las aportaciones se realizará de la siguiente forma:

a) En el mes de enero de cada año se efectuará la aportación de acuerdo con las condiciones de Grupo Profesional y nivel retributivo ostentadas a 1 de enero y,

b) Dentro del primer trimestre del año, cuando se realice la regularización definitiva, se aplicará esta, efectuando la aportación complementaria que corresponda, teniendo en cuenta los eventuales cambios tanto de importe, debido al ajuste de IPC definitivo, como de Grupo Profesional diciembre Nivel retributivo, que haya podido haberse producido a lo largo del año y en ambos casos proporcionalmente, de acuerdo con la fecha de su efecto.

c) Igualmente se realizará la revalorización de acuerdo con lo que establece el artículo 19. b) del presente Convenio Allianz.

CAPÍTULO VI**Otras condiciones****Artículo 32. Política de empleo.**

La empresa manifiesta que tiene como objetivo el mantenimiento global del volumen de empleo, por lo que si en el futuro se viera en la necesidad de plantear expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter colectivo, se compromete a comunicarlo a los Representante de los Trabajadores, a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado negociando para ello el oportuno protocolo de actuación.

La empresa se compromete a respetar, siempre que ello sea posible por las condicionantes de mercado de trabajo, la reserva de un 3% de la plantilla de cada centro, destinada a ser cubierta por trabajadores minusválidos capacitados para cubrir los puestos necesarios.

La empresa eliminará la realización de horas extraordinarias habituales, recurriendo únicamente cuando sea absolutamente necesario a horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, períodos punta de trabajo, como es el caso de la realización de las reservas y/o cierres contables anuales, implantación de nuevos sistemas o aplicaciones informáticas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la activi-

dad propia de la empresa, de conformidad con cuanto al efecto establece el art. 50 del Convenio General de Seguros.

Todos los empleados que ingresen por medio de contrato temporal, si pasaran a ser empleados fijos sin solución de continuidad, tendrán reconocida a todos los efectos la antigüedad del contrato que tuvieran vigente en el momento de pasar a fijos y que no hubiera tenido interrupción, incluso en el supuesto que la relación se hubiera establecido a través de una Empresa de Trabajo Temporal, siempre y cuando dicha continuidad se produjera en el mismo puesto ocupado.

Las situaciones derivadas de suspensión de contrato de trabajo, que se produzcan por motivo de maternidades o excedencias con reserva del puesto de trabajo o las reducciones de jornada, donde sea necesario suplir la ausencia total o parcialmente, serán siempre cubiertas con personal mediante contrato de interinidad siempre y cuando la cobertura no pueda ser realizada con personal en activo o por otros medios existentes en la empresa.

Artículo 33. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con cuanto se estipula en los arts. 73.4 y 74 del Convenio General del Sector, a la vez que como interlocutores válidos de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1.º Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector, situación de la producción y de la siniestralidad de la Compañía y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.º Conocer el balance y la cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice la Empresa así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4.º Emitir informe previo a la adopción de las medidas que se acometan en las siguientes materias:

Reestructuraciones de plantilla, modificaciones de jornada, traslado e implantación o revisión de sistemas de organización y de control de trabajo, que afecten de alguna forma a la plantilla.

Revisión de sistemas organizativos.

Fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la Empresa, cuando las mismas supongan alteración en el volumen global de empleo.

Absentismo y sus causas.

Estudios de tiempos y establecimiento de nuevos sistemas de primas y/o incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

5.º Ser informados con carácter previo por la Empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave.

6.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

7.º Denunciar y negociar el Convenio Colectivo de Empresa Allianz, así como constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en la Ley y en este Convenio Allianz. La empresa sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones paritarias existentes en cada momento, para aquellas personas que formen parte de las mismas.

Las Secciones Sindicales se comprometen a dar el curso adecuado al resto de su organización, al objeto de racionalizar el trabajo y cumplir cuanto se estipula en la legislación vigente en cuanto a competencias de los órganos unitarios de representación.

Con el fin de facilitar las funciones que tienen encomendadas, se autoriza a cada una de las Secciones Sindicales la celebración de una reunión anual de todos los Delegados, yendo tales gastos a cargo de la Compañía, mediante la presentación de presupuesto previo, entregado a la empresa con una antelación mínima de una semana el cual, deberá atender a la normativa establecida al efecto en la Compañía en materia de gastos de viaje.

Las Secciones Sindicales serán invitadas a participar en la Convención que anualmente organiza la empresa, en la persona que ellas designen.

Artículo 34. *Locales y tabloneros de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

La empresa procurará proveer locales adecuados a los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo o para agrupaciones de

centros de trabajo con más de 50 empleados, dotándolos del equipamiento necesario para el normal desarrollo de las funciones de representación. Asimismo, en todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tabloneros de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales, disponiendo en este sentido que, en aquellos centros de trabajo que ocupen más de una planta se instalarán tabloneros de anuncios en cada una de las mismas. Dichos tabloneros quedarán a disposición de los representantes de los trabajadores localmente constituidos. Se definen también como tabloneros de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

La empresa dotará de una cuenta de correo electrónico o Buzón Funcional a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa así como de un buzón virtual a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzón de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Relaciones Laborales.

2. Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico. Asimismo de los ficheros que la empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento Informático correspondiente.

4. La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y los empleados se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal del empleado, puesta a su disposición por la empresa, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la empresa.

5. Las comunicaciones a la plantilla se llevarán a cabo mediante su publicación en los respectivos Buzones virtuales puestos a disposición de las Secciones Sindicales, en la Intranet de la empresa a la cual tienen acceso todos los trabajadores.

6. Los empleados podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales.

7. La empresa se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico será efectuado por los servicios de la empresa.

Artículo 35. *Tiempo sindical.*

En cuanto al crédito horario de los Delegados de Personal y miembros de Comité de empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio del Sector.

Cada miembro de la representación social en la Comisión Mixta, dispondrá de un crédito horario de cinco horas mensuales.

Por lo que se refiere al crédito horario del Comité Estatal de Salud Laboral se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. *Labor sindical.*

La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y la Dirección de la empresa y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de las Secciones Sindicales los medios necesarios de que dispone para elaborar, difundir y canalizar adecuadamente la información en los distintos centros de trabajo, sin que ello pueda representar perjuicio para el normal desarrollo de la actividad propia de la empresa.

Artículo 37. *Asamblea de trabajadores.*

Todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo, tendrán derecho a una hora mensual de asamblea a celebrar dentro de la jornada laboral, previa comunicación por escrito a la División de Relaciones

Laborales, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición adicional primera. Parejas de hecho.

La empresa reconocerá los mismos derechos a que hubiera lugar por matrimonio, en el caso de relación afectiva estable mediando convivencia. En los supuestos de conflicto de intereses con terceros, la empresa procederá a su reconocimiento según se determine de manera firme y por autoridad competente la procedencia jurídica de su aplicación.

Disposición adicional segunda. Empleados acogidos al ERE 45/1999 por «Modificación con adaptación a empleo estable como medida transaccional por el empleo».

Los trabajadores que tengan reducida su jornada como consecuencia de su acogimiento a la medida V. sobre «Modificación con adaptación a empleo estable como medida transaccional por el empleo» del Expediente de Regulación de empleo número 45/1999, continuarán percibiendo los incrementos que se establecen en el mismo aplicando como referencia para ello, como si el salario base de tablas mensual de cómputo hubiera alcanzado el 70%.

Por lo que se refiere a las aportaciones al Plan de Pensiones, se realizará como si el salario base de tablas mensual de cómputo fuera del 100%.

Lo contemplado en esta disposición adicional, se aplicará en consonancia con la vigencia establecida para esta medida en el Expediente de Regulación de empleo número 45/1999.

Disposición adicional tercera. Participación en Comisiones.

Las Secciones Sindicales que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Allianz tendrán derecho a participar en cualquier comisión de las expresamente previstas en dicho Convenio, en proporción a su nivel de representación unitaria, con excepción de la participación en la Comisión Mixta y Comisión temporal de Estudio de Categorías, o en cualquier comisión creada como derivación de ella o que sea tributaria de la misma a los efectos de la administración del Convenio, de las que sólo podrán formar parte las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Allianz.

Disposición adicional cuarta. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

En consonancia con cuanto se recoge en el Código de Conducta de Allianz, no se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo.

A este fin, Allianz y las representaciones sindicales existentes en la empresa, deberán establecer las correspondientes medidas de actuación, que serán desarrolladas a través de los procedimientos adecuados.

Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades cuya finalidad y objetivos principales serán los siguientes:

1.º) Velar para que en el ámbito de afectación del Convenio Allianz, no se apliquen normativas discriminatorias ni de forma directa ni indirecta.

2.º) Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la empresa.

3.º) Entender sobre las discrepancias que puedan existir derivadas de la problemática en materia de igualdad de oportunidades.

4.º) Conocer los procesos de selección, formación y promoción del personal con el fin de analizar, y en su caso corregir, mediante las oportunas acciones, cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.

5.º) Elaboración de un documento sobre la prevención de conductas derivadas de acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos protocolos de actuación, que, ateniéndose a la definición institucional de la Compañía sobre tales materias, comprenderán reglas relativas a:

Pautas para la intervención en casos de acoso.

Personas o representaciones que deben de estar involucradas en el conocimiento de los casos de acoso.

Procedimiento para el esclarecimiento de los hechos.

Garantías para las partes involucradas en un problema de acoso.

Medidas cautelares a adoptar.

Medidas correctoras o sancionadoras en su caso.

La composición de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, estará formada por cuatro representantes de la empresa designados por la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores designados por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad

en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz.

Disposición adicional quinta. Movilidad geográfica.

En materia de movilidad geográfica y sus modalidades de traslado y desplazamientos se estará a lo previsto en el Convenio General de Seguros, tomándose en cuenta en todo caso como criterio preferente la situación familiar del empleado a fin de procurar compatibilizar las necesidades organizativas de la empresa con una mejor conciliación entre la vida familiar y laboral.

Al objeto de reducir los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral se potenciará el uso de los sistemas de telecomunicación en la empresa.

Cuando un empleado sea trasladado a otro centro de trabajo, para el que no se justifique un traslado geográfico y para acudir al cual deba de hacer un desplazamiento diario, se le compensará el mayor gasto de desplazamiento, en función del coste del transporte público existente más adecuado. En el supuesto de aceptar que este desplazamiento lo realice en vehículo particular, la compensación se establecerá a razón de 0,15 Euros por kilómetro, de acuerdo con la distancia entre el anterior centro de trabajo y el nuevo.

Disposición adicional sexta. No discriminación en el uso del género gramatical.

Al objeto de no realizar una escritura demasiado compleja, en el texto del Convenio, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición transitoria primera. Jornada especial personal para el personal procedente de «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Esta Disposición tiene carácter normativo e intemporal y es de aplicación única y exclusivamente para el personal que encontrándose en plantilla de «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1992, eligió libremente y por una sola vez en el momento de la entrada en vigor del Convenio Allianz Ras correspondiente a dicho año, una jornada de 1.500 horas de trabajo efectivo en computo anual distribuida de la siguiente manera:

De lunes a viernes en jornada diaria de seis horas cuarenta minutos sin descanso para desayuno, con entrada entre las 8,15 y las 8,30 horas y salida a partir de las 14,55 horas dependiendo de la hora matinal de incorporación al trabajo, hasta cumplir la jornada diaria establecida.

La realización de esta jornada dará derecho igualmente al disfrute de 26 días de vacaciones anuales, sin límite de fraccionamiento.

En cualquier momento, el personal que haya optado por esta jornada podrá pasar a realizar la jornada oficial, previa aprobación por la Comisión Mixta como garantía de la libertad de elección del trabajador.

Efectuada la elección de jornada, las modificaciones o sustituciones que afecten a la misma así como la total supresión de su disfrute por parte del colectivo que hubiera optado por la misma sólo será posible en el ámbito de la negociación colectiva –con aceptación unánime del colectivo afectado –o bien, de forma individualizada, por decisión personal de cambio de jornada previa aprobación por la Comisión Mixta.

Disposición transitoria segunda. Comisión Temporal de Estudio de Categorías.

A la vista de la necesidad de llevar a cabo el encuadramiento en el sistema de clasificación profesional definido en el presente Convenio Allianz, respecto de aquellos puestos de trabajo aún no incorporados, así como para tratar del contenido de tales puestos teniendo en cuenta el marco económico de referencia y la evolución organizativa de la empresa, se crea una Comisión Temporal de Estudio de Categorías que tendrá como objetivo, el estudio de los citados puestos y de su contenido, características y requisitos necesarios, vinculación a Grupo/Nivel retributivo, etc. así como su descripción y adscripción.

Esta Comisión, cuyas actividades se iniciarán tras la firma del presente Convenio Allianz, estará formada por cuatro representantes de la empresa designados por la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Allianz, con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz. Para su funcionamiento se elaborará el correspondiente Reglamento interno.

Su vigencia finalizará el 30 de junio de 2007. Eventualmente, en el supuesto de considerarlo necesario las partes, al término de este período,

podrán convenir una prórroga cuyas características se acordarán en su momento.

Una vez consensuados los resultados de los trabajos de esta Comisión, se dará traslado de los mismos a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a adoptar el acuerdo dirigido a su incorporación en el Convenio Allianz.

Disposición transitoria tercera. *Jornada laboral oficial desde 1/1/2006 hasta 31/12/2006.*

La Jornada laboral oficial de la empresa será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera:

De 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 30 de diciembre, todos ellos inclusive:

Jornada partida de 8 h. diarias, con entrada entre las 8,15 y las 8,30 h. y descanso para comida de una hora, entre las 14,00 h. y las 15,00 h., con flexibilidad de 10 minutos tanto a la salida, como al reingreso, o sea que se podrá salir entre las 13,50 y las 14,00 horas y regresar entre las 15,00 y las 15,10.

La hora de salida será entre las 17,15 h. y las 17,50 h. según la flexibilidad diariamente escogida.

Los viernes de todo el año y días laborables desde el 25 de Junio hasta el 10 de Setiembre, ambos inclusive y los días 24 y 31 de diciembre:

Jornada continuada de 6 horas y 25 minutos, con entrada entre las 8,15 y las 8,30 h. de la mañana, produciéndose la salida entre las 14,40 y las 14,55 h. según la flexibilidad diariamente escogida.

Disposición final.

El presente Convenio «Allianz» sustituye y deroga a su entrada en vigor, y con la fecha de efecto que se determina en el artículo 3.-Ámbito Temporal, al anterior Convenio Colectivo así como a cualquier otro pacto extraestatutario en la medida que concurra y/o contradiga con las materias reguladas en el presente Convenio Allianz.

ANEXO I.º

Inventario de puestos de trabajo en Allianz

	Grupo	Nivel	Niveles (*)
<i>Genéricos</i>			
Directores de área	0		L1
Directores de división/directores comerciales	I	I	L2
Jefes de departamento	I	2	L3
Jefes de proyecto	I	2	L3
Abogados	I	2	
Actuarios	I	2	
Jefes de oficina	I	3	L4
<i>Específicos</i>			
Directores territoriales	I	2	L3
Directores de sucursal	I	3	L4
Técnicos de sistemas	I	3	
Analistas funcionales	I	3	
Analistas de informática	I	3	
Ingeniero de prevención	I	3	
Suscriptor grandes cuentas	I	3	
Supervisor CAT	I	3	
Técnicos de auditoría	II	4	
Técnicos de control gestión	II	4	
Técnicos de siniestros zonadiciembreOCR	II	4	
Técnicos de formación	II	4	
Técnicos de recursos humanos	II	4	
Técnicos financieros	II	4	
Técnicos de suscripción	II	4	
Asesores de vida nivel 1	II	4	
Técnicos de Producción	II	4	
Técnicos de contabilidad	II	4	
Analistas programadores/programadores	II	4	
Técnicos de medios microinformáticos	II	4	
Técnicos comerciales	II	4	
Técnicos de siniestros	II	4	
Secretarios/as de dirección	II	4	

	Grupo	Nivel	Niveles (*)
Planificadores explotación	II	4	
Coordinadores CAT	II	4	
Técnicos gestión administrativa	II	4	
Coordinadores formación y marketing	II	4	
Tramitadores de contabilidad nivel 1	II	5	
Tramitadores de producción nivel 1	II	5	
Tramitadores de siniestros nivel 1	II	5	
Tramitadores de recursos humanos	II	5	
Tramitadores div. comercial	II	5	
Tramitadores div. financieradiciembreinmuebles	II	5	
Asesores vida nivel 2	II	5	
Ayudantes técnicos de siniestros	II	5	
Tramitadores de unidad comercial nivel 1	II	5	
Preparadores explotación	II	5	
Tramitador CAT nivel 1	II	5	
Tramitadores de contabilidad nivel 2	II	6	
Tramitadores de producción nivel 2	II	6	
Tramitadores de siniestros nivel 2	II	6	
Tramitadores de unidad comercial nivel 2	II	6	
Operadores de periféricos	II	6	
Tramitador CAT nivel 2	II	6	
Conductores	III	7	
Administrativos	III	8	
Ordenanzas	III	8	
Mozos	III	8	
Personal en formación	IV	9	

(*) Según denominación interna utilizada a nivel del grupo Allianz.

ANEXO II

	Grupo	Nivel
<i>Relación de personal del Grupo II, Nivel 4, de elección directa por la empresa</i>		
Técnicos de auditoría	II	4
Técnicos de control gestión	II	4
Técnicos de zona de siniestros	II	4
Técnicos de formación	II	4
Técnicos de recursos humanos	II	4
Técnicos financieros	II	4
Técnicos de suscripción	II	4
Asesores de vida nivel 1	II	4
Técnicos comerciales	II	4
Técnicos de siniestros	II	4
Planificadores de explotación	II	4
Coordinador CAT	II	4
Técnicos gestión administrativa	II	4
Coordinador formación y marketing	II	4

Relación de personal del Grupo II, Nivel 4, de elección a través de concurso oposición

Técnicos de producción	II	4
Técnicos de contabilidad	II	4
Analistas programadores	II	4
Técnicos de medios microinformáticos	II	4

2085

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L. (Código de Convenio n.º 9011902), que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto