

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «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 número 90008282011994), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2010, 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 CCOO, UGT, CGT y USO 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 2010. El Director General de Trabajo, José Luís Villar Rodríguez.

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 2010 a 31 de diciembre de 2013, 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 artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 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 artículo 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 aquellas.

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 alguno 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 seis representantes de la empresa designados por la Dirección y seis 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 cuatro representantes de la empresa y cuatro 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, en 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 retributivos, 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 1.º

1. 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. 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 1º.

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 1º, 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 1º, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.



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 1º.

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.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los Grupos II, III y IV, se llevarán a cabo de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera del presente Convenio Allianz.

3. 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 1.º

4. 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 Retributivos 5 y 6, Grupo III, Niveles Retributivos 7 y 8 y Grupo IV Nivel Retributivo 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 Retributivo 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 al Grupo Profesional y Nivel Retributivo que corresponda conforme al Sistema de Clasificación Profesional establecido en Allianz.

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

5. 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.

Para el resto de grupos y niveles, será de aplicación el Sistema de Promoción Profesional que deberá elaborar la Comisión Temporal de trabajo para la configuración y el desarrollo del nuevo Sistema de Gestión de la Carrera Profesional a que se refiere la Disposición Transitoria 2.ª del presente Convenio Allianz, una vez que el mismo sea ratificado, en su caso, por la Comisión Negociadora e incorporado al cuerpo del Convenio.

En tanto no se produzca la incorporación al Convenio del citado nuevo Sistema de Gestión, será de aplicación lo establecido en el Sistema Transitorio de Promoción Profesional a que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del presente Convenio Allianz.

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. Trabajos de definición y encuadramiento de puestos de trabajo.-La Comisión Temporal de trabajo para la configuración y el desarrollo del nuevo Sistema de Gestión de la Carrera Profesional, a que se refiere la Disposición Transitoria 2.ª, llevará a cabo un nuevo inventario de puestos de trabajo abordando la problemática específica del Grupo Allianz, con revisión de la actual valoración de cada puesto conforme a los criterios de Clasificación Profesional contenidos en el Convenio General de Seguros, y definición y desarrollo del contenido formativo mínimo y necesario que afecte a cada puesto de trabajo.

7. 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 1/1/2010 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 horas 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.

No obstante, y con la salvedad expresada en el párrafo siguiente, el tiempo de salida para realizar la comida podrá anticiparse a partir de las 13:30 h., pudiendo prolongarse el tiempo de comida hasta las 16:30 h. con las consiguientes adaptaciones en el horario de salida al finalizar la jornada.

En cualquier caso, el tiempo de ausencia del trabajo para la realización de la comida diaria tendrá una duración mínima de una hora y hasta un máximo de dos 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 septiembre, ambos inclusive, de lunes a jueves, 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.

Adicionalmente y con efectos a partir de la fecha de la firma del Convenio, los trabajadores podrán disfrutar cada año un período semanal de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en día lunes finalizando en día jueves, previo acuerdo con el responsable de la unidad organizativa a que se pertenezca. La elección del período adicional de jornada continuada podrá llevarse a cabo a lo largo de todo el año con excepción del mes de junio.

Como excepción, el disfrute del período de jornada continuada adicional podrá efectuarse a partir del día siguiente a la fecha de finalización del período estival (10 de septiembre), computándose en tal caso y a estos efectos, los cuatro días siguientes laborables excluyendo de este cómputo, el día viernes.

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

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:

B.1 Que afectan a la actividad de Contact Center.-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, Contact Center. La distribución horaria atenderá al siguiente esquema:

Régimen General de Horario.-Durante todo el año se realizarán semanalmente y de forma alterna, los horarios de mañana y tarde que a continuación se indican:

Horario de mañana: De 8:15 h a 14:45 h.

Horario de tarde: De 9:15 h a 19:00 h con una hora de comida. No obstante, durante el período estival que más abajo se determina, la hora de salida será a las 18:00 h.

En cualquier caso, los horarios de los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre, se

considerarán siempre incluidos en el correspondiente al Horario de Mañana.

El descanso para la comida tendrá una duración de una hora y podrá realizarse en el tiempo comprendido entre las 13:30 h y 16:00 h.

Tanto la secuencia de horarios especiales en cada caso, como el momento en el que se iniciará el descanso para la comida, se establecerá de acuerdo con el responsable de la unidad con la finalidad de que en todo momento quede cubierto el servicio.

El período estival antes mencionado, quedará fijado dentro del tramo comprendido entre el lunes correspondiente a la semana en la que se encuentre el día 1 de julio, al viernes de la semana en la que se encuentre el día 31 de agosto, ambos inclusive.

La planificación del sistema de inicio y rotación alternativa del horario de mañana y de tarde, será competencia del responsable de la unidad.

El presente acuerdo se establece con un período de prueba de un año comprendido entre el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011. Durante la primera semana del mes de diciembre de 2011 se procederá a valorar conjuntamente con las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, su eficacia y continuidad. De no existir acuerdo al respecto, será de automática aplicación el horario regulador establecido en el convenio anterior.

Tiempo de cortesía y disfrute de permisos particulares.-Los trabajadores afectos al precedente régimen de horarios especiales deberán observar puntualmente el horario que tuvieran asignado. No obstante lo cual, en el caso de que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación del trabajador de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

Los trabajadores que realizan los anteriores horarios especiales podrán disfrutar de los permisos particulares (regulados en el artículo 11.2.c) del presente Convenio Allianz) estableciéndose que su recuperación, deberá llevarse a cabo necesariamente, en el horario comprendido entre las 15:45 horas y las 19 horas o, hasta las 18 horas si se refiere al periodo estival.

Dicha recuperación dará derecho a la compensación por comida diaria en el caso de superar una hora de duración.

B.2 Horarios especiales de posible implantación 7/24.-Sin perjuicio de los horarios especiales que actualmente se están realizando en las unidades de Informática y

Logística (Tren de Montaje), la empresa durante la vigencia del Convenio, y con sujeción al procedimiento de negociación colectiva establecido en el artículo 48 del Convenio General del Sector Seguros, podrá establecer un nuevo marco horario que comprenda las 24 horas del día, 365 días al año, basado en la existencia de nuevas necesidades del servicio. Su implantación afectará exclusivamente a los empleados de nueva contratación y a aquellos otros que de manera fehacientemente voluntaria se adhieran al mismo, que realicen funciones de atención telefónica de la Compañía (Contact Center), Informática y Logística (Tren de Montaje y cualquier otra actividad relacionadas con el almacén de esta Unidad). Su aplicación efectiva se determinará en el propio Acuerdo establecido al efecto.

Este proceso de negociación se iniciará con la comunicación de la existencia de las necesidades que dan lugar al establecimiento del nuevo horario a las Secciones Sindicales existentes en la empresa, mediando el plazo de un mes previo a su puesta en marcha. Dicho plazo de puesta en marcha, podrá ser anticipado si las partes así lo convienen.

C) Situación de disponibilidad.-Por situación de disponibilidad se entenderá aquella posición, referida a sábado, domingo o festivo, en la que el trabajador, a instancia de la empresa, permanece obligado a acudir al puesto de trabajo o a realizar la actividades propias del mismo de forma remota.

Tal situación dará derecho a percibir una compensación económica denominada «Complemento de disponibilidad» y demás retribuciones contempladas en el artículo 18. 5. b). Además, el tiempo efectivamente trabajado en esta situación de disponibilidad, se compensará con descansos equivalentes de acuerdo con su responsable.

D) Reglas de común aplicación a los horarios generales y especiales:

1. En ningún caso existirá interrupción de la jornada laboral para desayuno en cualquiera de los horarios que se encuentran regulados en el presente artículo.
2. En el supuesto de que la realización de cualquiera de los citados horarios implicase un exceso de horas efectivamente trabajadas respecto de la jornada anual de 1.682 horas, 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.

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 recuperarán 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 así como a la aplicación de los horarios especiales, 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.

Artículo 10. Vacaciones y festivos.

Con efectos a partir de la fecha de la firma del Convenio, el personal de la empresa disfrutará de 26 días laborables de vacaciones que podrán elegirse libremente previo acuerdo con el responsable de la unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento.

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 53.8 del Convenio General de Seguros para trabajadores que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años.

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.

Cuando durante el período 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 del contrato por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o por descanso por maternidad, que no hubiera permitido el disfrute de las vacaciones, dentro del año natural al que correspondan, éstas podrán disfrutarse al final del citado período, 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 período de descanso maternal se hubiera optado por la acumulación continuada del permiso de lactancia, las fechas de disfrute de las 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.

Cuando con motivo de la enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado del trabajador que pudiera producirse durante el período de disfrute de las vacaciones y que suponga que el familiar haya permanecido convaleciente bajo el cuidado del trabajador durante un período superior a quince días o de más de cinco días cuando concorra hospitalización, el trabajador podrá solicitar la suspensión del período vacacional iniciado a partir del decimosexto día de duración de la enfermedad o, en su caso, a partir del sexto día de la hospitalización.

Artículo 11. Permisos y otros beneficios-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, por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo

Por su parte, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad, establece que en estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples a dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Dicha normativa, entrará en vigor el 1 de enero de 2011 sin perjuicio de lo cual, se acuerda anticipar su aplicación efectiva al día de la firma del Convenio asumiendo la empresa hasta dicha fecha los efectos económicos que se deriven de esta medida.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, y se regula en los siguientes términos:

Beneficiarios: En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho



corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Prestación: Hasta el día 31/12/2010, la empresa asumirá a su cargo la prestación del permiso de paternidad exclusivamente en lo que se refiere al período comprendido entre los días catorce al veintiocho teniendo, hasta dicha fecha, la consideración de permiso retribuido.

A partir de dicha fecha, la empresa cesará en el abono de la prestación siendo de aplicación lo establecido en Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, que establece que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Período de disfrute: El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el período de descanso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicho período.

Modalidad de disfrute: La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación reglamentaria de desarrollo.

Preaviso: El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un período 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 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 determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de la jornada ordinaria. 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 el apartado a) del punto 1 del presente artículo y de manera ininterrumpida a los mismos, podrá ser ampliado hasta un máximo de dos meses adicionales sin sueldo, excepto los referidos a nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

b) Una vez finalizado el permiso remunerado contemplado en el apartado a) del punto 1 del presente artículo referido a nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y de manera ininterrumpida al mismo, podrá ser ampliado hasta un máximo de un mes adicional sin sueldo.

c) 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.

d) Permiso no remunerado para adopción en el extranjero: de hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.b) 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.

3. Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o

sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada a tiempo completo, con la disminución proporcional del salario.

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.

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 corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

4. Alteración temporal de la distribución horaria: En los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado del trabajador, éste podrá solicitar la alteración de la distribución horaria que suponga la realización de una jornada continuada con una duración mínima de 6:25 horas diarias durante un plazo máximo de tres meses de duración y siempre que dicha alteración suponga el cumplimiento del cómputo de la jornada anual de 1682 horas. Esta solicitud sólo podrá plantearse por el trabajador una vez al año, entendiendo como tal, el año natural de manera que, la regularización del cómputo anual antes aludido deberá quedar resuelta dentro del año natural en el que se haya realizado la nueva distribución horaria.

Artículo 12. Excedencias.

En cuanto no se oponga a la siguiente regulación, el régimen de concesión y disfrute de las excedencias será el regulado en el Convenio del Sector.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Durante el primer año de excedencia, para cuidado de hijo o familiar, tendrán derecho a 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los apartados 1 y 2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender a cuidado de hijos o familiar será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. Para fines de carácter solidario debidamente acreditados, o formativos, para la finalización de estudios superiores, master, doctorado o Curso de Adaptación Pedagógica, 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.

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

Artículo 13. Ingresos y vacantes.

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio y sin perjuicio de que antes del término de la misma se pudiera establecer una regulación distinta sobre esta materia conforme a lo previsto en la disposición transitoria segunda, los ascensos que se lleven a cabo, se efectuarán en los términos fijados en la disposición transitoria tercera.

La empresa 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 notificación 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/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.



Por lo que se refiere a los ascensos a las categorías cuya facultad no esté reservada a la Dirección de la Empresa a tenor de lo indicado en el artículo 16 del Convenio General de Seguros, las partes acuerdan someterse durante la vigencia del presente Convenio Allianz a lo establecido en las disposiciones transitorias segunda y tercera.

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 cuatro representantes de la empresa designados por la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores designados por las Secciones Sindicales en las que participará, al menos, un representante de cada una de ellas y cuyos acuerdos se adoptarán de conformidad 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. 21 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 71 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, el Comité estatal de Salud Laboral, asumirá con carácter general toda la problemática suscitada en los centros de trabajo de la Compañía, y ello sin perjuicio de gestionarse en el ámbito de la competencia de los Delegados de Prevención y los Comités de Salud Laboral del centro de trabajo todas aquellas materias que exijan un tratamiento específico de conformidad con la legislación vigente.

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 11.3 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, si bien, de acuerdo con el empleado, podrá efectuarse el prorrateo que por todo ello corresponda en doce mensualidades iguales.

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. 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. Su cuantía será de 2,50 pagas anuales de sueldo base de tablas mensual según el importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado, y distribuidas en dos pagos, uno en marzo y otro en septiembre que serán, respectivamente, de 1,25 pagas de sueldo base de tablas mensual.

No obstante lo anterior, el importe anual que corresponda percibir por este concepto podrá ser prorrateado en doce mensualidades iguales, de acuerdo con el empleado.

2. 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 31/12/2009 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.

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

3. 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 31/12/2009 y tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

4. Complemento personal voluntario. Éste 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 abonándose en doce mensualidades al año.

5. 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, quedan incluidos:

a) «Plus Actividad Horarios Especiales», que se define como aquel que se percibe por el personal que se encuentra realizando los Horarios Especiales regulados en el artículo 9. B) del presente Convenio Allianz, y consiste en una compensación económica de 227,9 € brutos lineales por doce pagas y sujeto a las condiciones normativas de este tipo de Pluses.

b) «Plus de disponibilidad»:

Los trabajadores que en la actualidad se encuentren en situación de disponibilidad definida en el artículo 9. C) y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder a ella, percibirán una compensación denominada «Complemento de Disponibilidad» por importe de 30 € por día efectivo disponible.

En el caso de que el trabajador en situación de disponibilidad fuera convocado para prestación de servicio activo resolviendo de forma presencial o remota los cometidos propios de su puesto de trabajo, percibirá por el tiempo en ello invertido, además del complemento de disponibilidad, la retribución que le correspondiera, y asimismo los correspondientes en su caso, de nocturnidad y/o de trabajo en festivo, los cuales serán calculados, conforme a lo establecido en el Convenio del Sector Seguros, (artículo 49. 4 y 5).

6. 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 dineraria que por este concepto cobraron directamente y en efectivo mediante su consignación en nómina en el año 2009, con inclusión de la revisión ya practicada en el año 2010. 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.

Se deja constancia que para los empleados con una antigüedad superior a dos años la cantidad a percibir por el concepto de Pagas de Participación en Primas no será inferior a cinco pagas de sueldo base de tablas mensual según el importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado más la cantidad de 583,36 € que anualmente deberá ser regularizada en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 19. a) 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. En todos los casos, el valor de las pagas de sueldo base prevista se calculará conforme a las tablas salariales de sueldo base fijadas en el Convenio Colectivo del Sector Seguros en función al grupo profesional y nivel retributivo ostentado por cada empleado.

Adicionalmente, se les abonará por este concepto la cantidad de 583,36 €, si bien, el 50% de este importe tendrá carácter absorbible. Dicha cantidad será objeto de regularización en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 19. a) del presente Convenio Allianz.

La cuantía estipulada como Pagas de Participación 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.

Artículo 19. Regularización y revisión de la estructura retributiva y otras condiciones económicas 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» así como el «Plus de

Desplazamiento» serán objeto de regularización al día 31 de diciembre de 2010, 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. 37 del vigente Convenio Colectivo del Sector y el incremento real que corresponda a la vista del IPC real resultante a 31 de diciembre de 2010, en los términos previstos en el Convenio General del Sector Seguros. Dichas diferencias serán liquidadas, en su caso, dentro del primer trimestre del ejercicio 2011. El mismo procedimiento se aplicará para los ejercicios 2011 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» así como el «Plus de Desplazamiento»: para el ejercicio 2011 y sucesivos, las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de cada año, serán objeto, con efectos de 1º 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 2010 ya se ha llevado a cabo una revisión del 1%, a cuenta del resultado del IPC real 2010, de acuerdo con el criterio establecido por la Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo General del Sector Seguros.

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 21, los valores para el año 2010 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 2009.

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.

El valor del concepto Compensación por Comedor a que se refiere el artículo 22 del presente Convenio Allianz establecido para el año 2011 será revisado a partir del año 2012 aplicándose al inicio de cada ejercicio, el IPC real resultante del ejercicio anterior.

Artículo 20. Pago único Convenio Allianz para los años 2012 y 2013.

Los empleados en plantilla a 1 de septiembre de 2012, tendrán derecho a percibir

por una sola vez en el mes de septiembre de 2012 un pago equivalente a un 20% del sueldo base de tablas mensual según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador en dicho momento.

Del mismo modo, los empleados en plantilla a 1 de septiembre de 2013, tendrán derecho a percibir por una sola vez en el mes de septiembre de 2013 un pago equivalente a un 20% del sueldo base de tablas mensual según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador en dicho momento.

Ambos pagos, que tendrán la naturaleza de no compensables ni absorbibles, se consideran extraordinarios y no consolidables.

Artículo 21. 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 22 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 426,58 €. 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 22. Compensación por comedor.

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

Año 2010: Con efecto del 1 de enero de 2010, el importe queda establecido en 10 € brutos por día en el que se realice jornada partida efectiva.

Año 2011: El importe queda establecido en 10,5 € brutos por día en el que se realice jornada partida efectiva.

Años 2012 y 2013: Para el 2012, el valor establecido para el año 2011 de 10,5 € será objeto de revalorización según el IPC del año anterior, establecido a 31 de diciembre. Para el 2013, el valor que fuera de aplicación durante el año 2012, será igualmente objeto de revalorización según el IPC del 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.

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 tarjeta restaurante, 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 perciben a través de su nómina, esta asignación quedará sujeta a la retención de impuestos que sea aplicable.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 23. 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 24. 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 cincuenta mil euros (50.000 €), para el riesgo de muerte y de anticipo por incapacidad permanente absoluta, y doble capital en caso de muerte y de anticipo por incapacidad permanente absoluta por accidente. Asimismo, también cubrirá el riesgo de incapacidad permanente total por un capital de veintiún mil euros (21.000 €).

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados y toman efecto a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

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 del Sector Seguros, salvo para la cobertura de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta 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 y siete mil noventa y seis euros (77.096 €) de capital, cubriendo los riesgos laborales, para el caso de fallecimiento y de anticipo del capital en caso de incapacidad permanente absoluta.

Se deja expresa constancia que las situaciones de excedencia voluntaria reguladas en el artículo 12.4 del presente Convenio Allianz, serán las únicas que estarán excluidas de la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

Artículo 25. 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 los trabajadores que lo deseen podrán contratar 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 26. Discapacidades.

A) Reconocimiento situación de discapacidad del empleado: A los empleados en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33% a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, dispondrán de un día adicional de permiso particular o, alternativamente 8 horas, durante el año natural en el que se haya obtenido el certificado de discapacidad y con motivo de los trámites realizados.

Asimismo, a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.000 €.

B) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos de empleados en activo: En el caso de discapacidades 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 anualmente junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1/1/2010:

Discapacidades en grado igual o superior al 30 %: 2.187 €.

Discapacidades en grado igual o superior al 65 %: 4.375 €.

Discapacidades en grado igual o superior al 75 %: 6.562 €.

Artículo 27. 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 22.



Artículo 28. 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 131,26 € brutos, valor que se aplicará a partir del año 2010.

Aquellos empleados que lo prefieran y lo soliciten mediante el formulario habilitado al efecto, 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 29. 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 486.740 €, en valor para el año 2010.

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

Empleados: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, ESO, Bachillerato, mayores 25 años, Ciclos Formativos de grado medio o superior, 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, Bachillerato, E.S.O. y Ciclos Formativos de grado medio o superior; 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 30. 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 38.556 € para adquisición de vivienda y de 10.000 € 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.

Los efectos de las nuevas cuantías por préstamo se producirán a partir del momento de la firma del Convenio.

Igualmente, a partir de la firma del Convenio, se incorpora a la regulación de solicitud de préstamos aquel destinado a la adquisición de vehículo propio dirigido a todos aquellos empleados que realicen de forma habitual funciones externas de acuerdo con lo que establece el Reglamento para la concesión de préstamos, hasta una cuantía máxima de 10.000 € y siempre que se cumplan por los solicitantes los siguientes requisitos:

Utilización del vehículo particular para gestiones profesionales con una frecuencia de uso superior a 1.500 kilómetros anuales.

Tenencia de una antigüedad mínima de 3 años en la plantilla.

En cualquier caso, la solicitud requerirá la validación previa del responsable inmediato.

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 1.750.074 €, revertirán las amortizaciones hasta alcanzar el mencionado límite.

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

Artículo 31. 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 32. Plan de Pensiones.

Las concretas aportaciones al Plan de Pensiones de los empleados de Allianz aquí definidas, se estipulan exclusivamente para los empleados en activo que tengan la condición de partícipes o que siendo partícipes en suspenso mantengan su derecho a percibir aportaciones conforme a lo determinado en el artículo 8.2.b) de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Allianz, dejándose expresa constancia que las mismas no afectarán a aquellos empleados o ex empleados comprendidos en el artículo 7 último párrafo de las Especificaciones del Plan de Pensiones de los empleados de Allianz.

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. Aportaciones ordinarias al Plan de Pensiones: La empresa se obliga y compromete a aportar durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio y a favor de todo el personal con derecho a recibir aportaciones antes mencionado, una cantidad equivalente a 1,20 pagas de una mensualidad ordinaria de sueldo base tablas mensual, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador.

2. Aportación extraordinaria 2013: Además de las aportaciones anuales anteriores, la empresa se obliga y compromete a aportar, por una sola vez, y con carácter extraordinario referida exclusivamente al año 2013, una aportación al Plan de Pensiones, dirigida a todo el personal antes mencionado con derecho a recibir aportaciones.

Dicha aportación se realizará en el mes de septiembre de 2013 por importe equivalente a un 0,20 del sueldo base de tablas mensual según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador en dicho momento, y tendrá carácter no consolidable.

3. Aportaciones sustitutivas de la compensación económica a que se refiere el artículo 61.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 1º de enero de cada año.

Con esta fórmula se mantiene el propósito expresado en el artículo 61 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.

4. 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 / 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 revisión de acuerdo con lo que establece el artículo 19. b) del presente Convenio Allianz.

Capítulo VI. Otras condiciones.

Artículo 33. 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 discapacitados aptos 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 actividad propia de la empresa, de conformidad con cuanto al efecto establece el art. 52 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, incluso en el supuesto que la relación se hubiera establecido a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

A los efectos de lo establecido en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá informar expresamente a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, respecto de cualquier contratación de duración determinada llevada a cabo directamente por la empresa o a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, dirigidos a la incorporación de trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo que hubiera sido cubierto anteriormente con contratos de ese carácter. Lo anterior no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

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 34. 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. 76.4 y 77 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. 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. 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. 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. 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. Ser informados con carácter previo por la Empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave.

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

7. 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 35. 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 buzones 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 preservar 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 36. 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, Comités de Salud Laboral y Delegados de Prevención, se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. 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 38. 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.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio otorga a los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado, y previa justificación mediante certificación del correspondiente Registro de Parejas de Hecho, o cualquier otra admitida que conforme a derecho acrediten esta condición.

Disposición adicional segunda. 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 y con la participación de, al menos, un representante de cada una de ellas, con excepción de la participación en la Comisión Mixta, 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 tercera.

En el supuesto de que no se hubiera alcanzado acuerdo al que se refiere la Disposición Transitoria Segunda a 31/12/2013, las partes acuerdan que, con efectos de 1/1/2014, será de aplicación en materia de Clasificación Profesional y ascensos la normativa recogida en el Convenio Allianz 2006-2009.

Disposición adicional cuarta. Comisión de Igualdad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se reflejan en el contenido del presente Convenio, impulsándose a través de la Comisión de Igualdad que seguidamente se configura, así como también a través del Plan de Igualdad cuya elaboración se encuentra actualmente en curso.

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.

La Comisión de Igualdad actualmente en funcionamiento tiene como finalidad y objetivos principales:

1. Velar para que en el ámbito de afectación del Convenio Allianz, no se apliquen normativas discriminatorias ni de forma directa ni indirecta.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la empresa.
3. Entender sobre las discrepancias que puedan existir derivadas de la problemática en materia de igualdad de oportunidades.
4. 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. Llevar a cabo las tareas correspondientes dirigidas a la configuración del Plan de Igualdad en la empresa.

La composición de la Comisión de Igualdad, estará formada por seis representantes de la empresa designados por la Dirección y seis 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 € por kilómetro, de acuerdo con la distancia entre el anterior centro de trabajo y el nuevo.

Este plus, que tendrá carácter indemnizatorio, se percibirá en la nómina bajo la denominación de Plus de Desplazamiento.

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 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 Trabajo para la

Configuración y el Desarrollo del nuevo sistema de Gestión de la Carrera Profesional:

Las partes acuerdan crear una Comisión Temporal de trabajo dirigido a la elaboración y desarrollo del Nuevo Sistema de Gestión y Desarrollo de la Carrera Profesional cuyo resultado, en caso de acuerdo, se habrá de incorporar, en lo necesario, al cuerpo normativo del Convenio. Dicha Comisión, estará formada por seis representantes de la Empresa designados por la Dirección y seis representantes 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.

Esta Comisión realizará específicamente las siguientes tareas:

1. Nuevo Inventario de Puestos de Trabajo.-Abordará la problemática referida a la adaptación de los actuales puestos en Allianz Seguros respecto de las funcionalidades que resulten del Target Operating Model (TOM) proveniente de Allianz SE y su relación con el Modelo de Competencias del Allianz SE y que igualmente atenderá a las denominaciones de las Unidades Operativas contempladas en dicho modelo. Para ello también se crearán o suprimirán, en su caso, las denominaciones y descripciones de los puestos de trabajo que se acuerde.
2. Revisión y confirmación, en su caso, de la actual valoración de cada puesto, conforme a los Criterios de Clasificación Profesional contenidos en el Convenio General del Sector.
3. Incorporación a cada puesto de trabajo del inventario resultante del perfil de competencias de Allianz SE, aplicable en cada caso.
4. Definición y desarrollo del contenido formativo mínimo y necesario que afecta a cada puesto de trabajo.
5. Desarrollo del Sistema de Ascensos y Promociones.
6. Se procederá al estudio del desarrollo y carrera profesional de los representantes sindicales con alta dedicación al desempeño de tareas sindicales.

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 ratificar el acuerdo e incorporar lo necesario al cuerpo normativo del Convenio Allianz.

Disposición transitoria tercera. Sistema Transitorio de Promoción Profesional.

Mientras se realizan los anteriores trabajos encomendados a la Comisión referida, se establece un Sistema Transitorio que sustituye a la celebración de exámenes de ascenso que, conforme a las previsiones establecidas en el artículo 14 del Convenio Allianz 2006-2009, debían ser convocados en los ejercicios 2010 y 2012.

En este sentido y habiendo analizado el resultado de las 4 últimas convocatorias de exámenes de ascenso, se acuerda proceder al ascenso automático y con efecto 01-01-2010 a las 36 personas con mayor antigüedad en la empresa que perteneciendo actualmente al Grupo II nivel 6, pasarán a Grupo II, nivel 5. En el mismo sentido, se acuerda proceder al ascenso automático y con efecto 01-01-2010 a las 10 personas con mayor antigüedad en la empresa que perteneciendo actualmente al Grupo II nivel 5, pasarán a Grupo II, nivel 4.

Adicionalmente la Empresa continuará con los procesos habituales de ascensos por designación directa, sin perjuicio de empezar a aplicar el nuevo sistema tan pronto finalice el trabajo de la Comisión, y exista acuerdo al respecto.

Las partes consideran que la concurrencia de ambas vías de promoción, cubre las expectativas recogidas tanto en el Convenio Allianz como en el Convenio General del Sector.

De esta manera y durante la vigencia del Convenio 2010-2013, aún en el caso de no llegarse a un acuerdo definitivo a través de la Comisión Temporal para la configuración y desarrollo del nuevo Sistema de Gestión de Carrera Profesional de Allianz Seguros, no se convocarán exámenes de ascenso.

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 1. Inventario de Puestos de Trabajo en Allianz.

Genéricos

	Grupo Nivel Niveles L (*)		
Director de área	0		L1
Subdirector general	I	1	L2
Director de división / director comercial	I	1	L2
Jefe de departamento	I	2	L3
Jefe de proyecto	I	2	
Abogado	I	2	

Actuario	I	2	
Médico	I	2	
Jefe de oficina	I	3	L4

Específicos

		Grupo Nivel Niveles L (*)	
Director territorial	I	2	L3
Director de delegación	I	2	L3
Director de sucursal	I	3	L4
Jefe de proceso	I	3	L4
Coordinador de proceso	I	3	L4
Técnico de sistemas	I	3	
Analista funcional	I	3	
Analista de informática	I	3	
Gestor de cartera	I	3	
Controller	I	3	
Ingeniero de prevención	I	3	
Suscriptor grandes cuentas	I	3	
Supervisor cat	I	3	
Técnico de central	II	4	
Técnico de auditoría	II	4	
Técnico de control gestión	II	4	
Técnicos de siniestros zona /ocr	II	4	
Técnicos de formación	II	4	
Técnicos de recursos humanos	II	4	
Técnico financiero	II	4	
Técnico de suscripción	II	4	
Asesor de vida nivel 1	II	4	
Asesor salud nivel 1	II	4	
Técnico de producción	II	4	
Técnico de contabilidad	II	4	
Analista programador / programador	II	4	
Técnico de medios microinformáticos	II	4	
Técnico comercial	II	4	
Técnico de siniestros	II	4	
Secretario/a de dirección	II	4	
Planificador explotación	II	4	
Coordinador cat	II	4	
Técnico gestión administrativa	II	4	
Coordinador formación y marketing	II	4	
Tramitador central nivel 1	II	5	
Tramitador de contabilidad nivel 1	II	5	

Tramitador de producción nivel 1	II	5
Tramitador de siniestros nivel 1	II	5
Tramitador de recursos humanos	II	5
Tramitador div. Comercial	II	5
Tramitador div. Financiera / inmuebles	II	5
Asesor vida nivel 2	II	5
Asesor salud nivel 2	II	5
Asesor comercial	II	5
Ayudante técnico de siniestros	II	5
Tramitador de unidad comercial nivel 1	II	5
Preparador explotación	II	5
Tramitador cat nivel 1	II	5
Tramitador central nivel 2	II	6
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
Conductor	III	7
Administrativo	III	8
Ordenanza	III	8
Mozo	III	8
Personal en formación	IV	9

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

ANEXO 2. Relación del Personal del Grupo II-Nivel 4.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Elección Directa por la Empresa

	Grupo Nivel	
Técnico de central	II	4
Técnico de auditoría	II	4
Técnico de control gestión	II	4
Técnico de zona de siniestros	II	4
Técnico de formación	II	4
Técnico de recursos humanos	II	4
Técnico financiero	II	4
Técnico de suscripción	II	4

Asesor de vida nivel 1	II	4
Asesor salud nivel 1	II	4
Técnico comercial	II	4
Técnico de siniestros	II	4
Planificador de explotación	II	4
Coordinador cat	II	4
Técnico gestión administrativa	II	4
Coordinador formación y marketing	II	4