

No obstante lo anterior, en las negociaciones de ámbito territorial inferior podrán regularse todos los aspectos de las relaciones laborales que no han sido objeto de negociación en este Acuerdo General, así como las materias tratadas en el mismo respecto de las que la Comisión Paritaria decida o en este Acuerdo General se contemple, la posibilidad de ulterior concreción o desarrollo o de negociación en ámbitos inferiores.

Artículo 59.

Los Convenios Colectivos que contengan pactos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos para resolver las discrepancias surgidas en la aplicación e interpretación de normas estatales o pactadas, así como en los períodos de consulta en todos o en alguno de los supuestos de huelga, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo, deberán recoger expresamente el derecho de cada una de las partes a someterse o no, en cada caso concreto, al procedimiento de arbitraje previsto, y ello aunque el procedimiento de mediación pueda resultar obligatorio.

Habiéndose acordado ratificar para el sector de transporte de mercancías por carretera el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), los pactos sobre esta materia contenidos en los distintos Convenios Colectivos habrán de adaptarse en lo necesario al ASEC, siendo nulos en todo aquello en que se opongan a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 60.

En las materias o aspectos no regulados en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este Acuerdo General, los preceptos de éste serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

Disposición adicional primera.

Los actuales Inspectores principales quedarán clasificados en la categoría profesional de Jefes de Servicio.

Disposición adicional segunda.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

Disposición transitoria primera.

Los Convenios Colectivos vigentes a la entrada en vigor de este Acuerdo General, comprendidos en su ámbito funcional, subsistirán en sus propios términos hasta la expiración del período en que se encuentren, sin perjuicio de que el contenido normativo de los mismos continúe prorrogado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este Acuerdo General. Si en virtud de la autonomía negocial que a las partes legitimadas confiere la ley, el ámbito funcional de la misma excede del de este acuerdo general, la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en éste se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo.

Disposición transitoria segunda.

1. Las retribuciones por todos conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, que vengán disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor de Convenios Colectivos en los que se aplique este Acuerdo General, serán respetadas en la cuantía que en tal momento tuvieren a título estrictamente personal.

2. La aplicación de este Acuerdo General a los Convenios Colectivos y/o relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí misma disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de dichos Convenios y/o relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el capítulo V del presente Acuerdo General.

Disposición final.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, y ratifican expresamente el sectorial estatal del transporte de mercancías por carretera, de 6 de febrero de 1997.

2029

RESOLUCIÓN de 13 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la empresa «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (número de código 9008282), que fue suscrito con fecha 3 de octubre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 13 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALLIANZ RAS, SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación para la totalidad del personal en plantilla de «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», 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, Correos de seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para «Allianz Ras» 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 será de tres años, desde el 1 de enero de 1996 a 31 de diciembre de 1998, 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 Ras» 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 el 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 Ras» 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, 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 inabsorbibles.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio se crea una Comisión Mixta, que estará presidida por la persona que sea designada por la propia Comisión a elección consensual de las partes negociadoras del presente Convenio, y formada por tres representantes de la empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, en ambos casos miembros de la Comisión negociadora, y en la misma proporción sindical de ésta, 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 su Presidente y de al menos dos representantes de la empresa y dos de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría simple. 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.

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio General de Seguros.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos y niveles.*

«Allianz Ras» adopta el sistema de clasificación profesional previsto por el Convenio General de Seguros, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1.º Peculiaridades propias de la organización de «Allianz Ras».— «Allianz Ras» tiene una estructura organizativa propia, derivada de sus objetivos, de sus políticas técnicas comerciales y de su cultura empresarial, que determina la necesidad de disponer de puestos de trabajo configurados con peculiaridades dimanantes de dicha filosofía, debiendo encajar estas peculiaridades dentro del nuevo esquema de grupos profesionales contemplados por el vigente Convenio General de Seguros.

2.º Metodología utilizada.—Para llegar a la definición de las categorías y su encaje en el cuadro de grupos y niveles retributivos, la Comisión Técnica ha procedido a realizar un inventario de las funciones y de los puestos de trabajo existentes en la compañía (anexo 1), analizando el contenido de dichos puestos y delimitando 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:

- Conocimientos técnicos y habilidades mínimas necesarias para desempeñar correctamente el trabajo correspondiente a cada puesto.
- 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 la que pueden presentar los problemas o los trabajos que se deban afrontar 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 y/o trabajo en equipo, desde el punto de vista de la primera se entiende 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. En cuanto a la segunda se estima la capacidad de compartir tareas y responsabilidades en el ámbito de un grupo orientado hacia objetivos comunes.

A fin de identificar el peso específico de cada uno de estos factores, que resulta determinante a fin de definir cada puesto, se han realizado entrevistas con los responsables de cada unidad de la organización y también con personal del que ocupa los puestos inventariados, estableciéndose para simplificar tres criterios básicos:

- Grado importante o elevado,
- Grado medio o
- Grado escaso o ausente.

3.º Conceptos generales.—El Convenio General determina cinco grupos profesionales, cuya definición encajaría con la siguiente descripción, a grandes rasgos, de las funciones integradas en cada uno de dichos grupos:

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 siguientes cargos directivos:

- Subdirectores generales.
- Directores «Allianz Ras».
- Directores generales adjuntos.

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 analogía 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 siguientes cargos funcionales, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución dentro del grupo:

Nivel	Central	Red comercial
1	Subdirectores «Allianz Ras»	Directores Comerciales Zona.
2	Jefe de Departamento	Directores de Sucursal.
2	Jefes de Proyecto.	
3	Jefes de Oficina	Jefes Oficina Comercial.
3	Técnicos de Sistemas.	
3	Analistas funcionales.	
3	Analistas de Informática.	

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 siguientes cargos funcionales, asimismo distribuidos según su nivel de retribución:

Nivel	Central	Red comercial
4	Técnicos varios	Resp. Unidad Comercial.
4	Analistas/Programadores	Técnicos Producción D. Territorial.
4	Técnicos de Siniestros	Asesores de Empresas/G. Riesgos.
4	Secretarías de Dirección	Asesores de Vida nivel 1.
4	Planificadores explotación.	
5	Tramitadores Varios nivel 1	Tramitadores U. Comerc. nivel 1.
5	Programadores	Ayudantes Técnicos de Siniestros.
5	Preparadores	Asesores de Vida nivel 2.
6	Tramitadores Varios nivel 2	Tramitadores U. Comerc. nivel 2.
6	Operadores de periféricos.	

Dentro del grupo II, nivel 4, se distinguen a su vez dos subgrupos, constituyendo elementos diferenciales entre ambas características, como necesidad de un elevado grado de confianza, dependencia directa de los cargos previstos y definidos para el grupo I y/o requerimiento de una importante necesidad de confidencialidad y reserva en aquellas materias que tratan, así como unas acusadas características de comercialidad y capacidad de negociación. En este caso los cargos serán siempre de libre designación por parte de la empresa, recogiendo en el anexo 2 cuales son los puestos de trabajo afectados por este criterio.

El resto de los puestos de trabajo de este grupo y nivel, no sometidos a las exigencias mencionadas, así como el resto de niveles correspondiente a este grupo se regirá en cuanto a promociones y ascensos por lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio General de Seguros y el propio Convenio «Allianz Ras».

La distinción entre los tramitadores varios y de unidad comercial de nivel 1 y los nivel 2, así como la que se produce entre Analistas-Programadores y Programadores, estriba en la diferencia del nivel de conocimientos adquiridos a través de procesos formativos determinados, grado de aprovechamiento alcanzado y aplicación al puesto de trabajo, los años de experiencia en el puesto del nivel inferior y en el desarrollo y la competencia profesional, atendiendo igualmente a lo dispuesto en el mencionado artículo 26 del Convenio General sobre promociones y ascensos y en el propio Convenio «Allianz Ras».

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.

Nivel	Central	Red comercial
7	Conductores	Cobradores.
8	Auxiliares administrativos.	
8	Ordenanzas/Ayudantes Oficio.	
8	Mozos.	

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 primeros años de permanencia y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo

de treinta horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador.

Nivel: 9. Central y red comercial: Personal en formación con antigüedad superior a dos años.

Nivel 10: Central y red comercial: Personal en formación con antigüedad inferior a dos años.

La permanencia en este grupo profesional implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años y el 9 para el tercero. El tiempo máximo de permanencia en este grupo profesional será de tres años y en el supuesto de continuar en plantilla, pasará a adscribirse al grupo profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

En el caso de personal cuyo destino sea el de Tramitadores de Unidad Comercial, grupo II, nivel 6, el tiempo máximo de permanencia en el grupo IV será de dos años.

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.

4.º Definiciones básicas de las categorías generales: Algunas de las categorías propias «Allianz Ras» 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, por ejemplo: 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 ó 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, Responsable de Unidad Comercial, Técnico de Siniestros o Asesor Vida. En las hojas adjuntas se detallan las misiones y las características principales de estos puestos de trabajo, aportando una descripción genérica para puestos de los enunciados en el párrafo anterior y otra descripción específica para los indicados en éste.

5.º Aplicación del cuadro de categorías: Para el personal en plantilla de la compañía presente a la firma de este acuerdo, se aplicará en primera instancia la tabla de conversión automática de categorías detallada en el anexo I, cuadro 2, del vigente Convenio General de Seguros, sin perjuicio de que se considere a los empleados encuadrados en las definiciones funcionales que correspondan según las descripciones anexas de las que en estos momentos están realizando.

A efectos de determinar exactamente el grupo y nivel de permanencia, la Comisión Técnica, una vez suscrito el acuerdo definitivo, se dirigirá a los responsables de cada unidad y a los empleados, informándoles de la categoría funcional en que está encuadrado cada empleado y recabando su conformidad. En el supuesto de surgir discrepancias en este primer momento se resolverán en el ámbito de la Comisión Técnica, dentro del plazo que se acuerde para ello.

En lo sucesivo, para resolver cualquier cuestión derivada de esta materia, deberán dirigirse a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio «Allianz Ras».

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

Puestos a cubrir en el grupo II, niveles 5 y 6; grupo III, niveles 7 y 8, y grupo IV, niveles 9 y 10:

a) Si se trata de personal sin formación previa para el supuesto 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, niveles 9 ó 10, con un tiempo de permanencia máximo de dos años para los Tramitadores de Unidad Comercial o tres para el resto de personal integrado en este grupo y niveles.

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

Por ejemplo: Una persona destinada al grupo II, nivel 5 (Tramitador Varios o de U. Comercial nivel 1, Ayudante Técnico de Siniestros, etc.), pasará de entrada por el grupo II, nivel 6. Su pase al nivel superior se producirá exclusivamente por concurso-oposición.

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

7.º Movilidad entre categorías: Para los ascensos y/o promociones entre categorías, se estará a lo dispuesto en el Convenio «Allianz Ras», concretándose que el acceso a las categorías correspondientes a los grupos profesionales 0, I (todos los niveles) y II (nivel 4, de acuerdo con la distribución del anexo 2.º), se determinará por decisión de la empresa, mientras que para el resto de grupos y niveles incluidas las excepciones, del grupo II, nivel 4, reflejados en el citado anexo 2.º, operará el sistema de concurso-oposición definido en el artículo 13 del presente Convenio «Allianz Ras». Concretamente para estas excepciones del grupo II, nivel 4, saldrán a concurso-oposición cinco plazas cuando se realicen las pruebas bienalmente.

La movilidad funcional se realizará de acuerdo con lo previsto en la sección cuarta, artículo 22, del vigente Convenio General de Seguros y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Jornada y horario.*

La jornada laboral de la empresa será, en cómputo anual, de 1.690 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera:

a) Del 1 de enero a 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 31 de diciembre, todos ellos inclusive:

Jornada partida de ocho horas diarias, con entrada entre las ocho quince y las ocho treinta horas y descanso para comida de una hora, entre las catorce y las quince, con flexibilidad de diez minutos tanto a la salida como al reingreso, o sea, que se podrá salir entre trece cincuenta y catorce y regresar entre quince y quince diez.

La hora de salida será entre las diecisiete quince y las diecisiete cincuenta, según flexibilidad escogida. No obstante la jornada laboral y los horarios de entrada o salida se adaptarán de acuerdo con el cómputo horario anual y el calendario aplicable en cada centro.

b) Los viernes de todo el año y días laborables desde el 25 de junio hasta el 10 de septiembre, ambos inclusive, y los días 24 y 31 de diciembre:

Jornada continuada de seis veinticinco horas, con entrada entre las ocho quince y ocho treinta de la mañana, produciéndose la salida entre las catorce cuarenta y las catorce cincuenta y cinco según la flexibilidad escogida. Igualmente, esta jornada y horarios de entrada o salida, se adaptarán de acuerdo con el cómputo horario anual y el calendario aplicable en cada centro.

En ningún caso existirá interrupción de la jornada laboral para desayuno.

En el supuesto de que la distribución de la jornada oficial implicase un exceso de horas trabajadas respecto al total anual establecido, la empresa compensará tal exceso con la concesión del tiempo libre equivalente cuya distribución se convendrá en cada centro de trabajo bien individualmente, con cada trabajador, o bien colectivamente, con los representantes de los trabajadores que corresponda.

Podrá pactarse por centros de trabajo o individualmente, un descanso para comida de dos horas, iniciándose a las catorce horas y terminando a las dieciséis horas.

Los calendarios aplicables a todos los centros de trabajo de la empresa serán entregados para su conocimiento al Comité intercentros.

Artículo 10. *Vacaciones y festivos.*

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

Aquellos empleados que escojan realizar sus vacaciones de manera que coincidan totalmente con el período estival, entre el 25 de junio y 10 de septiembre, tendrán derecho además a tres días laborables de vacaciones adicionales que podrán disfrutar dentro o fuera de dicho período. Quienes escojan efectuar parcialmente sus vacaciones dentro de dicho período, tendrán derecho a días adicionales, en las mismas condiciones, según el siguiente escalado:

Entre dieciséis y veintiún días: Dos días adicionales.

Entre once y quince días: Un día adicional.

Si el período de vacaciones elegido por el empleado dentro del período estival es modificado por la empresa de tal modo que deba realizarlo total o parcialmente fuera del mismo, tendrá igualmente derecho a los días adicionales que le hubieran correspondido, según sus vacaciones inicialmente programadas.

Artículo 11. *Permisos.*

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, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, que requiera hospitalización, o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad inclusive. Cuando por tal motivo, se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días.

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

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

d) 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 cuarenta y ocho horas.

e) Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica del propio empleado, debiendo aportar justificante de la misma, cuyo impreso será facilitado por la propia empresa.

En caso de incorporación al puesto de trabajo transcurridas las ocho treinta horas debido a la realización de gestiones oficiales o permisos retribuidos, se computará como hora de entrada las ocho quince.

Artículo 12. *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.

La empresa designará directamente la persona que deba cubrir un puesto de trabajo cuando la misma deba quedar encuadrada en los grupos profesionales 0, I, niveles de retribución 1, 2 y 3, y II, nivel de retribución 4, salvo las excepciones para este grupo y nivel previstas según el anexo 2 del presente Convenio.

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

En los demás casos y previamente al proceso de selección, la División de Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores las características del puesto a cubrir y los requerimientos profesionales y personales para el mismo, pasando posteriormente a publicar la convocatoria para la cobertura de plazas en los tablones de anuncio de todos los centros de trabajo y en la prensa especializada. Se realizarán las correspondientes entrevistas y pruebas técnicas y sicotécnicas a todos los candidatos presentados, cuyo resultado será igualmente informado a los representantes de los trabajadores y a los interesados, eligiéndose al candidato que cubra en mayor medida todos los requisitos del puesto. En igualdad de resultados privará para la elección la pertenencia a la plantilla de la empresa, salvo en el supuesto de que el traslado suponga un grave

inconveniente de orden organizativo debidamente acreditado, en cuyo caso 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 artículo 8.6.

Artículo 13. *Ascensos.*

Los ascensos a las categorías cuya facultad no esté reservada a la dirección de la empresa, se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26, ascensos y promociones, del Convenio General, con las siguientes pautas y frecuencias:

Ascensos grupo III, niveles 7 u 8, a grupo II, nivel 6: Libre acceso por concurso-oposición con carácter bienal.

Ascensos grupo II, nivel 6, a grupo II, nivel 5: Libre acceso por concurso-oposición con carácter bienal.

Para las excepciones del grupo II, nivel 4, cuya designación no está reservada a la dirección de la empresa, acceso por concurso-oposición de cinco plazas, con carácter bienal.

Artículo 14. *Formación.*

Las partes firmantes consideran que la formación profesional 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 se acuerda:

a) Establecer de forma permanente acciones de formación profesional a las cuales tendrá acceso el conjunto de la plantilla. Estas acciones se configurarán en el Plan Anual de Formación.

b) La empresa destinará anualmente el 1 por 100 de su masa salarial a dichas acciones de formación. En esta cuantía se englobará tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etcétera.

c) La dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité Intercentros 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 de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.

El Comité Intercentros podrá emitir un informe con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, en el que podrá exponer la detección de otras necesidades formativas así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

d) Semestralmente y coincidiendo con las reuniones ordinarias con el Comité Intercentros, la empresa facilitará información global y necesaria para el adecuado seguimiento del desarrollo y ejecución del referido Plan de Formación.

e) Los objetivos contenidos dentro del repetido Plan serán esencialmente: Formación inicial, formación continuada o de reciclaje en razón de 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.

f) Las acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral. Respecto de esta última posibilidad y en el supuesto de discrepancias, se convendrá la realización de estas acciones con el Comité Intercentros. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución adicional alguna.

Sin perjuicio de lo expuesto y en aplicación del artículo 28 del Convenio General, el número de horas de formación destinadas para cada trabajador anualmente dentro del cómputo anual de jornada, será de veinte.

g) Las discrepancias derivadas de la aplicación del Plan Anual de Formación serán tratadas por la Comisión Mixta.

Artículo 15. *Salud laboral.*

a) 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, y Reglamento de 17 de enero de 1997, 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, 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 que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

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. Las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización, tendrán derecho al traslado de puesto en el mismo centro. La reincorporación después del parto, se producirá en su puesto de trabajo original.

La formación que deban recibir los empleados en materia de prevención, de acuerdo a cuanto estipula el artículo 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.

Los Comités de Seguridad y Salud colaborarán en todo momento con la empresa en la elaboración de los planes de emergencia y evacuación de cada centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Retribución básica.*

En materia de sueldo base por grupo y nivel retributivo, complemento por experiencia, participación en primas, complemento de adaptación individualizado, plus de inspección y plus de residencia se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General, aplicándose de acuerdo con la graduatoria de grupos y niveles establecida en el capítulo II, sistema de clasificación profesional.

Artículo 17. *Plus convenio «Allianz Ras».*

El plus convenio «Allianz Ras» queda fijado en el abono de dos pagas de sueldo base mensual según importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado. La primera de dichas pagas se abonará junto con la mensualidad del mes de mayo y la segunda junto con la de septiembre. Para el año 1997 el salario base a considerar será el registrado para la primera fase determinada en el Convenio General y aplicada en enero.

La antigüedad comprendida hasta 1996 en el plus convenio «Allianz Ras», para aquellas personas que devengarán este concepto y en la cuantía correspondiente a las dos pagas en dicho ejercicio, pasa a integrarse en el complemento de adaptación individualizado previsto por el artículo 41 del Convenio General, si bien dicha integración se realizará una vez se haya llevado a cabo la absorción y compensación prevista en el artículo 44, apartado B, de dicho Convenio General.

Artículo 18. *Premio de puntualidad.*

El premio de puntualidad adicional por importe de 120 pesetas por día efectivamente trabajado procedente del anterior Convenio «Allianz Ras» se integrará en el complemento de adaptación individualizado. A efectos de su inclusión en el cómputo anual de dicho complemento se entenderá percibido por tal premio por quienes tenían derecho al mismo, un importe igual al producto resultante de multiplicar la cuantía fijada para el premio a 31 de diciembre de 1996, por el número de jornadas diarias de trabajo existentes en la empresa con carácter general durante dicho año 1996, con la adaptación consiguiente si el trabajador lo fuera a tiempo parcial. Esta integración se realizará antes de proceder a la absorción y compensación prevista en el artículo 44, apartado B, de dicho Convenio General.

Artículo 19. *Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda procedente del anterior Convenio «Allianz Ras», se integrará en el complemento de adaptación individualizado por el importe total que el trabajador haya percibido por este concepto en el año 1996. Asimismo, esta integración se realizará antes de proceder a la absorción y compensación prevista en el artículo 44, apartado B, de dicho Convenio General.

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

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

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

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo tendrá una asignación anual como contribución al precio de su seguro, de 52.500 pesetas brutas, a partir del 1 de enero de 1997, que se abonarán con la nómina de noviembre, siempre y cuando la póliza esté contratada con «Allianz Ras», incluya las garantías de daños propios incendio y robo y no exista franquicia, o bien esté contratada en la modalidad de pérdida total. En el supuesto de que haya franquicia, o se contrate la modalidad de pérdida total, esta contribución se reducirá proporcionalmente en función de la prima correspondiente a las garantías señaladas.

Artículo 21. Compensación por comedor.

Los empleados que realicen la jornada oficial tendrán derecho a una asignación por comedor de 930 pesetas brutas por día, en el que se realice jornada partida, a partir del 1 de enero de 1997. Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que están en situación de IT. Asimismo, esta compensación será revalorizable anualmente con la aplicación del porcentaje de IPC referido al año anterior.

CAPÍTULO IV**Prestaciones sociales****Artículo 22. Prestaciones IT y situación de incapacidad.**

En caso de enfermedad o accidente de empleados, y mientras están en situación de IT, 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.

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

Artículo 23. Seguros personales.

La compañía otorgará, con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, por capital de 3.000.000 de pesetas, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez absoluta y permanente y doble capital en caso de muerte por accidente. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un autoseguro y tomará efecto a partir del 1 de enero de 1997.

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.

Para el personal que por sus funciones realice desplazamientos con motivo de su trabajo o bien, como consecuencia de necesidades organizativas de la empresa, sea desplazado a centro de trabajo que radique en municipio distinto al de su domicilio habitual, o fuera del área metropolitana, mediando una distancia no inferior a 15 kilómetros, se otorgará una cobertura para el riesgo de accidentes en caso de muerte y doble capital en caso de invalidez por un mínimo de 10.000.000 de pesetas de capital.

Asimismo, quedarán incluidos en dicha póliza los empleados que por sus funciones realicen desplazamientos con motivo de gestiones de reintegro, cobro, imposición o pago por cuenta de la compañía ante terceros.

Artículo 24. Otros seguros del personal.

Los empleados de la empresa en activo, que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, su cónyuge, o los hijos que con ellos convivan, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5 por 100 en concepto de gastos de administración.

Artículo 25. Minusvalías.

En el caso de minusvalías físicas o psíquicas, declaradas médicamente como superiores al 30 por 100, de hijos de empleados en plantilla, la empresa concederá, en concepto de ayuda, la cantidad de 130.000 pesetas brutas anuales que será abonada junto con la nómina del mes de septiembre y a partir del 1 de enero de 1997.

Artículo 26. Premios de permanencia.

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

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

b) A los treinta y cinco años de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, a excepción del denominado plus histórico regulado en la disposición transitoria primera del presente Convenio, y la compensación por comedor, recogida en el artículo 20.

Artículo 27. Cesta de navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o lote de navidad, por valor de 16.000 pesetas brutas. La adquisición y distribución dicho obsequio se gestionará por la Comisión mixta.

Artículo 28. Ayuda para estudios.

En concepto de ayuda para estudios de empleados e hijos de empleados hasta su mayoría de edad o hasta los veinticinco años, en el caso de que cursen estudios universitarios o técnicos de grado medio, la empresa dotará anualmente un fondo económico de hasta 11.650.000 pesetas. Dicho fondo, administrado por la Comisión mixta, será distribuido de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento que se desarrolla en documento aparte.

Artículo 29. Préstamos.

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

La cuantía por préstamo será de 1.000.000 de pesetas para adquisición de vivienda y de 500.000 pesetas para obras de acondicionamiento o enfermedad grave, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso y cinco en el segundo.

El interés que devengarán estos préstamos será el oficial establecido en cada momento por el Banco de España, con un tope máximo del 10 por 100 anual y se amortizarán mediante retenciones en nómina que comprenderán devolución de capital más intereses. El tipo de interés podrá fluctuar a la baja en la misma proporción que experimente el tipo de interés oficial establecido por el Banco de España.

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

CAPÍTULO V**Otras condiciones****Artículo 30. 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 representantes de los trabajadores y al Comité intercentros, a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado.

La empresa se compromete a respetar, siempre que ello sea posible por las condicionantes de mercado de trabajo, la reserva de un 3 por 100 de la plantilla de cada centro, destinada a ser cubierta por trabajadores minusválidos capacitados para cubrir los puestos necesarios.

La empresa eliminará la realización de horas extraordinarias habituales, recurriendo únicamente cuando sea absolutamente necesario a horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las 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 artículo 56 del Convenio General.

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 tuvieron vigente en el momento de pasar a fijos y que no hubieran tenido interrupción.

Artículo 31. *Órganos de representación de los empleados.*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro cuyo censo sea de 50 o más empleados o bien en las agrupaciones de centros de acuerdo con lo estipulado en el artículo 63 del texto refundido del Estatuto de Trabajadores. En aquellos centros de trabajo cuyo censo sea inferior al indicado, esta representación será ostentada por los Delegados de personal.

Artículo 32. *Comités intercentros.*

El Comité intercentros constituido de acuerdo a lo estipulado en el artículo 63.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores es un órgano representativo y colegiado, formado por nueve miembros, en cuya designación se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones de dicho Comité consistirá en:

Primero.—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. Cuando esta información se facilite, previamente, en una reunión con la Dirección, se entregará con una semana de antelación a la misma.

Segundo.—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.

Tercero.—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.

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

Puesta en marcha del Plan Anual de Formación que se prepare de acuerdo con lo establecido en el Convenio «Allianz Ras».

Reestructuración 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, cuando afecten a centros de trabajo donde no exista representación de los trabajadores.

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.

Quinto.—Ser informado con carácter previo por la empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave, en aquellos centros de trabajo donde no exista representación de los trabajadores.

Sexto.—De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo en aquellos centros de trabajo donde no exista representación de los trabajadores.

El Comité intercentros celebrará dos reuniones ordinarias anuales con la Dirección de la empresa, una después de la celebración de la Convención Anual de la Compañía y otra después del verano, de acuerdo con el orden del día elaborado oportunamente y que deberá versar exclusivamente sobre las materias de su competencia anteriormente relacionadas. La Dirección de la empresa autorizará a que, previamente a la celebración de las reuniones enunciadas, el Comité realice una sesión preparatoria de un día. El Comité intercentros coincidiendo con una de las dos convocatorias anuales podrá mantener una sesión informativa con los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa de todos los centros de trabajo de la compañía.

Las reuniones serán convocadas y organizadas en forma coordinada con la empresa y los gastos relativos a desplazamientos, manutención y hospedaje, correrán por cuenta de la misma, previa aprobación de su presupuesto.

Asimismo, tres miembros del Comité intercentros serán invitados a participar en la Convención que anualmente organiza la empresa.

Artículo 33. *Locales y tableros de anuncios.*

La empresa procurará proveer locales adecuados a los representantes de los trabajadores en aquellos 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 tableros de anuncios a fin de ser utilizados por los representantes del personal, disponiendo en este sentido que, en aquellos centros de trabajo que ocupen más de una planta se instalarán tableros de anuncios en cada una de las mismas. Dichos tableros quedarán a disposición de los Delegados de personal o, en su caso, Comités de empresa y de las Secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 34. *Tiempo sindical.*

Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de personal y los miembros de los Comités de empresa dispondrán, respectivamente, de un crédito remunerado de quince y treinta horas mensuales.

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

Cada uno de los miembros del Comité intercentros dispondrá de un crédito horario de sesenta horas anuales, independientes de las que puedan tener por otras funciones de representatividad, reconocidas por disposiciones legales o por el propio Convenio «Allianz Ras».

A los miembros del Comité intercentros con derecho a crédito horario, con motivo de las reuniones anuales previstas, no se les computará el exceso que sobre su crédito horario se produzca. Asimismo, tampoco se computará este tiempo para los miembros de Comité de empresa o Delegados de personal, cuando participen en la sesión informativa prevista en el artículo 31.

Artículo 35. *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 los representantes de los trabajadores 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 36. *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 Recursos Humanos, 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.

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

Disposición transitoria primera.

Esta disposición tiene carácter normativo e intemporal. Habida cuenta de las circunstancias históricas operadas con motivo de la fusión por absorción de la «Compañía Cresa Aseguradora y Reaseguradora Ibérica, Sociedad Anónima», por «Adriática, Sociedad Anónimas de Seguros y Reaseguros», se acuerda establecer tan sólo para el personal presente en la plantilla de «Allianz Ras Seguro y Reaseguros, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1992, un régimen opcional de jornada y unas mejoras económicas consolidadas para la totalidad del colectivo mencionado que pretenden compensar sus condiciones laborales anteriores a la mentada fusión y dejando a salvo lo establecido en la disposición transitoria segunda. La regulación del régimen opcional de jornada y de las mejoras económicas a que hace referencia la presente disposición quedan garantizadas a todo el colectivo mencionado en tanto permanezcan en la plantilla de «Allianz Ras Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», en la forma y manera que a continuación se regula:

1. Por lo que hace referencia única y exclusivamente para el personal en plantilla de «Allianz Ras Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», presente al 31 de diciembre de 1992, el mismo podrá elegir libremente y por una sola vez en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, una jornada de 1.500 horas de trabajo efectivo en cómputo 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 ocho quince y las ocho treinta horas y salida a partir de las catorce cincuenta y cinco 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 veinticinco 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.

2. Se establecen las siguientes compensaciones para el personal que se encuentre en las condiciones que a continuación se especifican:

a) Plus histórico: Que será para 1993 de 285.000 pesetas brutas anuales distribuidas en doce mensualidades. En lo sucesivo esta cantidad se revalorizará anualmente con la aplicación del incremento de IPC referido a la anualidad anterior. Tendrán derecho exclusivamente al abono de este plus aquellos empleados que, realizando la jornada oficial de la compañía, estuvieran presentes en la plantilla de «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», a 31 de diciembre de 1992.

b) Complemento «ad personam»: Que será de 120.000 pesetas brutas anuales, no indexables, distribuidas en doce mensualidades y que tendrán carácter compensables y no absorbible. Tendrán derecho al abono de este complemento, sin perjuicio de la aplicación de la citada compensación hasta donde alcance, todos los empleados igualmente presentes en plantilla de Allianz Ras a 31 de diciembre de 1992, con independencia de la jornada que realicen.

c) Mejora complementaria: Todos los empleados que, procedentes de la plantilla de la «Compañía Adriática, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», antes de 31 de diciembre de 1990 y presentes en la plantilla de «Allianz Ras» a 31 de diciembre de 1992, vinieran devengando todos o alguno de los antiguos conceptos de plus convenio Adriática, plus jornada partida e incremento jornada, percibirán bajo el concepto de mejora complementaria un importe equivalente a la cantidad en más resultantes de la diferencia entre la suma de los importes de los referidos conceptos en cómputo global anual del año 1992 y la suma de los conceptos enunciados en los dos anteriores puntos a), plus histórico en los casos en que se tenga derecho a su percepción, y b) complemento «ad personam».

Esta mejora complementaria tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Cuando cualquier empleado que hallándose en las circunstancias descritas, en virtud de lo dispuesto en el punto 1 de la presente disposición transitoria, opte por la jornada continuada, a efectos del cálculo de la mejora complementaria que le corresponda, no computarán los conceptos de plus jornada partida e incremento jornada, aun cuando éstos se vinieran percibiendo antes de esta decisión.

Disposición transitoria segunda.

La empresa se comprometa a reconocer las eventuales obligaciones que, respecto a la aplicación denominado Convenio Colectivo de Adriática y hasta la entrada en vigor del presente Convenio, sean reconocidas judicialmente o se convengan por pacto expreso con los representantes de los trabajadores para el personal procedente de la compañía «Cresa Aseguradora y Reaseguradora Ibérica, Sociedad Anónima».

Disposición final.

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera, el Convenio «Allianz Ras» sustituye y deroga a su entrada en vigor al anterior Convenio «Allianz Ras», sus normas o pactos de actualización o mejora respetando en cualquier caso las mejoras individuales de los trabajadores con independencia de la compensación y absorción que pudiera corresponder en cada momento.

Igualmente, con la firma de este Convenio quedan consolidadas las condiciones acordadas para los empleados en el año 1996.

ANEXO 1

Inventario de puestos de trabajo en «Allianz Ras»

Puestos de trabajo	Grupo	Nivel
<i>Genéricos</i>		
Directores generales adjuntos	0	
Subdirectores generales	0	
Directores Allianz Ras	0	
Subdirectores Allianz Ras	I	1
Jefes de Departamento	I	2
Jefes de Proyecto	I	2
Abogados	I	2
Actuarios	I	2
Jefes de Oficina	I	3
<i>Específicos</i>		
Directores comerciales de zona	I	1
Directores de sucursal	I	2
Jefes oficina comercial	I	3
Técnicos de Sistemas	I	3
Analistas funcionales	I	3
Analistas de Informática	I	3
Técnicos de auditoría	II	4
Técnicos de control gestión	II	4
Técnicos de zona de siniestros	II	4
Técnicos de formación	II	4
Técnicos de recursos humanos	II	4
Técnicos financieros	II	4
Asesores de empresas/G. riesgos	II	4
Asesores de vida nivel 1	II	4
Técnicos de producción central/Div. territorial	II	4
Técnicos de contabilidad	II	4
Analistas programadores	II	4
Técnicos de medios microinformáticos	II	4
Responsables de unidad comercial	II	4
Técnicos de siniestros	II	4
Planificadores explotación	II	4
Secretarías de dirección	II	4
Tramitadores de contabilidad nivel 1	II	5
Tramitadores de producción nivel 1	II	5
Tramitadores de siniestros nivel 1	II	5
Tramitadores de recursos humanos	II	5
Tramitadores Div. comercial	II	5

Puestos de trabajo	Grupo	Nivel
Tramitadores Div. financiera/inmuebles	II	5
Asesores vida nivel 2	II	5
Ayudantes técnicos de siniestros	II	5
Tramitadores de unidad comercial nivel 1	II	5
Preparadores explotación	II	5
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
Conductores	III	7
Cobradores	III	7
Administrativos	III	8
Ordenanzas	III	8
Mozos	III	8
Personal en formación nivel 1	IV	9
Personal en formación nivel 2	IV	10

ANEXO 2

**Relación de personal del grupo II, nivel 4,
de elección directa por la empresa**

Puestos de trabajo	Grupo	Nivel
Técnicos de auditoría	II	4
Técnicos de control gestión	II	4
Técnicos de zona de siniestros	II	4
Técnicos de formación	II	4
Técnicos de recursos humanos	II	4
Técnicos financieros	II	4
Asesores de empresas/G. riesgos	II	4
Asesores de vida nivel 1	II	4
Responsables de unidad comercial	II	4
Técnicos de siniestros	II	4
Planificadores	II	4
Secretarías de dirección	II	4

**Relación de personal del grupo II, nivel 4,
de elección a través de concurso-oposición**

Puestos de trabajo	Grupo	Nivel
Técnicos de producción central/Div. territorial	II	4
Técnicos de contabilidad	II	4
Analistas programadores	II	4
Técnicos de medios microinformáticos	II	4

2030

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Pastas, Papel y Cartón y el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación Continua de dicho sector.

Visto el contenido del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Pastas, Papel y Cartón y el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación Continua de dicho sector suscrito el día 6 de noviembre de 1997, acuerdo alcanzado, de una parte, por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón (ASPAPPEL) y, de otra parte, por la Federación Estatal de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT) y la Federación Sindical del Papel, Artes Gráficas, Comunicaciones y Espectáculos de CC.OO. (FESPACE-CC.OO.), y de conformidad

con lo establecido en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector de Pasta, Papel y Cartón y el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Formación Continua de dicho sector en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 4 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II ACUERDO SECTORIAL DE FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR
DE PASTA, PAPEL Y CARTÓN**

1. Exposición de motivos

La Formación Profesional en su conjunto, tanto la continua como la reglada, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

En el Sector de Pastas, Papel y Cartón, la formación profesional continua tiene una notable importancia. La intensidad y velocidad de los cambios tecnológicos y la exigencia de mantener un alto nivel de eficiencia organizativa y de gestión empresarial hacen necesario potenciar la cualificación continua de los trabajadores para conseguir reducción de costes que redunden en aumentos de competitividad, facilitar un servicio óptimo en calidad al cliente y prestar la debida atención al medio ambiente.

Por ello, es necesario abordar la formación en el sector de forma global buscando soluciones de conjunto que permitan elevar el máximo de eficacia y modernización a las empresas haciendo competitivo al sector en el marco del mercado único, bajo el principio de la libre circulación de trabajadores. Ello exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989):

1. Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los contenidos de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

2. Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

3. Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar las empresas del sector en curso de reestructuración económica y/o tecnológica.

4. Una profunda convicción de que la filosofía en materia de formación continua debe apoyarse en la coordinación del Estado con las empresas y organizaciones sindicales y empresariales para la gestión de los fondos destinados a la misma, desde el principio de la responsabilidad compartida.

5. Y, por añadidura, las partes son conscientes de que los trabajadores tienen el derecho y el deber, en su relación de trabajo, a la formación profesional para su cualificación.

La política de formación continua debe, por tanto, proporcionar a los trabajadores del sector un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

1. Promover el desarrollo personal y profesional, y la prosperidad de las empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.

2. Contribuir a la eficacia económica, mejorando la competitividad de las empresas.

3. Adaptarse a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

4. Contribuir con la Formación Profesional continua a propiciar la adecuación de los trabajadores al desarrollo de nuevas actividades del sector.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma