

| | C.A./C.L. Euros | M.T. y A.S. Euros |
|---|--------------------|----------------------|
| Vilanova de Arousa (Pontevedra). Residencia «Valle Inclán» | 240.404,84 | 240.404,84 |
| Total | 3.728.734,99 | 3.728.734,99 |
| <i>Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.457</i> | | |
| Castro de Rei (Lugo). Residencia «Castro de Ribeiras de Lea» | 452.899,28 | 452.899,28 |
| Total | 452.899,28 | 452.899,28 |
| <i>Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.750</i> | | |
| Proyectos inversiones: | | |
| Proyecto global de equipamiento en Residencias | 51.086,03 | 51.086,03 |
| Oleiros (A Coruña). Ferrol (A Coruña). Lugo/As Gándaras. Vigo. | | |
| A Coruña. Residencia, calle Montealto | 92.193,91 | 92.193,91 |
| Ferrol (A Coruña). Residencia | 76.205,63 | 76.205,63 |
| Lugo. Residencia «As Gándaras» | 27.045,54 | 27.045,54 |
| Burela (Lugo). Residencia | 30.050,61 | 30.050,61 |
| Vigo (Pontevedra). Residencia calle Ariero | 92.193,90 | 92.193,90 |
| Total | 368.775,62 | 368.775,62 |
| Sumas totales | 4.550.409,89 | 4.550.409,89 |

5485

RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9008282), que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2002, 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., UGT y CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 26 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

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 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 2002 a 31 de diciembre de 2005, 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 inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio Allianz 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 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 alguna de las cláusulas del presente Convenio Allianz, 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, desarrollo y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio Allianz se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por cuatro representantes de la empresa designados por la Dirección y cuatro representantes de los trabajadores pertenecientes a las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Allianz con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio Allianz, o suplentes designados por cada una de las partes, de acuerdo con el Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y dos de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada uno ostenta en relación a la representación unitaria existente en la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Allianz. En el supuesto de no producirse

acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

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

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

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

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos y niveles.*

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

1.º Elementos que definen los grupos profesionales.

Son los que delimitan sus características en función de las variables señaladas en el Convenio General, para lo cual se ha ponderado el grado de influencia de cada una de dichas características necesarias para cada puesto:

Conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas 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 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 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.

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

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

2.º Conceptos generales.

La definición de los grupos profesionales existentes queda establecida con carácter genérico en los siguientes términos.

Grupo Profesional 0-Directivos; Personal nombrado por la Dirección de la empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el anexo 1.

Grupo Profesional I-Mandos Intermedios y Titulados; Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y

sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el anexo I, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

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

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

Dentro del grupo II, nivel 4, se distinguen a su vez dos subgrupos constituyendo elementos diferenciales entre ambos características como necesidad de un elevado grado de confianza, dependencia directa de los cargos previstos y definidos para el grupo I y/o requerimiento de una importante necesidad de confidencialidad y reserva en aquellas materias que tratan, así como unas acusadas características de comercialidad y capacidad de negociación. En este caso los cargos serán siempre de libre designación por parte de la empresa, recogidos 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 18 del Convenio General de Seguros y el propio Convenio Allianz.

La distinción entre los Tramitadores Varios y de Unidad Comercial de nivel 1 y los de nivel 2, así como la que se produce entre Analistas-Programadores y Programadores estriba en la diferencia del nivel de conocimientos adquiridos a través de procesos formativos determinados, grado de aprovechamiento alcanzado y aplicación al puesto de trabajo, los años de experiencia en el puesto del nivel inferior y en el desarrollo y la competencia profesional, atendándose igualmente a lo dispuesto en el mencionado artículo 18 del Convenio General sobre promociones y ascensos y en el propio Convenio Allianz.

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

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

Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante los dos primeros años de permanencia 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.

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.

3.º Definiciones básicas de las categorías generales.

Algunas de las categorías propias de Allianz que se señalan son genéricas, es decir, enuncian puestos de trabajo que pueden estar situados en cualquiera de las Áreas de gestión de la empresa, p. e. Jefe Departamento (de Contabilidad, de Producción o de Inmuebles), Jefe Oficina (de Servicios Generales o de Administración), Técnico de Zona (de Producción o de Siniestros), Tramitadores varios niveles 1 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.

El inventario de puestos de la Compañía queda establecido en el anexo 1.

4.º Categorías de entrada.

Cuando deba entrar personal nuevo en la compañía, se deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

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

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, 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 del grupo y nivel de destino, pasando por concurso oposición al nivel superior.

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

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

5.º Movilidad entre categorías.

Para los ascensos y/o promociones entre categorías, se estará a lo dispuesto en el Convenio Allianz, 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), se determinará por decisión de la empresa, mientras que para el resto de grupos y niveles, incluidas las excepciones del grupo II nivel 4 reflejadas en el citado anexo 2, operará el sistema de concurso oposición definido en el artículo 13 del presente Convenio Allianz. Concretamente para estas excepciones del grupo II, nivel 4, saldrán a concurso oposición doce plazas cuando se realicen las pruebas bianualmente.

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

6.º Definición y encuadramiento de nuevos puestos de trabajo a los grupos y niveles definidos anteriormente.

Cuando con motivo de cambios organizativos derivados de la evolución propia de la compañía, se produzca la necesidad de configurar nuevos puestos de trabajo, o bien introducir modificaciones en las características de los existentes, encuadrados en el anexo I, la Comisión Mixta podrá encargar a una comisión de categorías que al efecto se constituya expresamente, en su calidad de comisión de trabajo, la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales puestos, traslade sus conclusiones a la Comisión Mixta para su definitivo encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente Convenio Allianz.

7.º Aplicación de Categorías/Grupos-Niveles.

Para entender sobre cualquier cuestión derivada de la aplicación y/o interpretación del presente capítulo, intermediará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Allianz, en los términos establecidos en su reglamento.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Jornada y horario.*

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

De 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 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 horas y las quince horas, con flexibilidad de diez minutos tanto a la salida, como al reingreso, o sea que se podrá salir entre las trece cincuenta y las catorce horas y regresar entre las quince y las quince diez.

La hora de salida será entre las diecisiete quince horas y las diecisiete cincuenta horas según la flexibilidad escogida.

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 horas y veinticinco minutos, con entrada entre las ocho quince y las ocho treinta horas de la mañana, produciéndose la salida entre las catorce cuarenta y las catorce cincuenta y cinco horas según la flexibilidad escogida.

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.

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

Las posibles divergencias que pudieran producirse respecto al calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, no resueltas en el ámbito de dicho centro, serán tratadas por la representación de la empresa con la representación de los trabajadores que corresponda en cada centro de trabajo. En caso de falta de acuerdo, serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

En cuanto a los horarios especiales de la empresa:

La aplicación de los horarios especiales y sus condiciones afectarán a los empleados que realizan funciones de atención telefónica en los Centros de Atención Telefónica de la Compañía y será extensible a la situación de personal de Tren de Acabados, siempre y cuando las condiciones sean compatibles con el proceso productivo. La distribución horaria atenderá al siguiente esquema:

Horario A: De ocho cuarenta y cinco horas a dieciocho treinta horas con una hora de comida. Se realizaría durante sesenta y dos días laborables.

Horario B: De diez quince horas a veinte horas con una hora de comida. Se realizaría durante sesenta y dos días laborables.

Horario C: De ocho quince horas a catorce treinta horas. Se realizaría durante ciento veintiséis días laborables.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Vacaciones y festivos.*

El personal de la empresa disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones, a disfrutar entre el 24 de junio y el 11 de septiembre y podrán elegirse libremente previo acuerdo con el responsable de la unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento.

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

- Más de 21 días: 26 de vacaciones.
- Entre 16 y 21 días: 25 de vacaciones.
- Entre 11 y 15 días: 24 de vacaciones.
- Menos de 11 días: 23 de vacaciones.

En cualquier caso, se tendrá en cuenta el cómputo horario anual.

En cuanto al personal de la Compañía que realice los horarios especiales regulados en el artículo 9 del presente Convenio Allianz, y como consecuencia de la aplicación de estos, disfrutarán de veintiséis días laborables de vacaciones, respetando, en todo caso, el cómputo horario anual fijado en el mismo artículo 9 para lo cual, deberán ponerse de acuerdo con el responsable de la unidad a la que pertenezca.

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

Si el 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 que le hubieran correspondido, según sus vacaciones inicialmente programadas, sin aplicación, en lo que correspondiera, del régimen enunciado.

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 consanguinidad o afinidad inclusive. Cuando por tal motivo se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días.
- b) 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 o, en su caso, otro de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

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.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar.

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 por las que se asciende a través de concurso oposición.

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

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 medios de la compañía cualificados al efecto y en la prensa especializada. Se realizarán las correspondientes entrevistas y pruebas técnicas y psicotécnicas 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 primará 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 8.4.

Los requisitos de carácter personal que puedan exigirse para la cobertura de plazas excluirá cualquier tipo de condición de carácter discriminatorio.

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 18 -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 bianual.

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

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

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 englobarán 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 de las Secciones Sindicales 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.

Las Secciones Sindicales emitirán 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.

d) Con frecuencia semestral la empresa facilitará a las Secciones Sindicales 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 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.

f) 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.

Sin perjuicio de lo expuesto y en aplicación del artículo 20 del Convenio General, el número de horas de formación destinadas para cada trabajador anualmente dentro del cómputo anual de jornada, será de 20.

Las divergencias que puedan surgir en esta materia serán sometidas a la Comisión Mixta para su resolución.

Artículo 15. *Salud laboral.*

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, 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 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.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por la legislación vigente a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, se aprueba la constitución de un Comité de Salud Laboral, como órgano paritario formado por seis miembros, por parte de la representación social, y por otros seis, por parte de la representación empresarial, de ámbito nacional, que canalizará todos los asuntos que surjan en materia de salud laboral en todos los centros de trabajo de la empresa.

Este órgano se dotará de un Reglamento de funcionamiento adecuado.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva queda configurada por los conceptos estipulados en el Convenio del Sector y que son:

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

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

En materia de Sueldo base, Complemento de salario base, Complemento de Adaptación Individualizado, Complemento por Experiencia, Plus de Residencia y Plus de Inspección, se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General de Seguros, aplicándose de acuerdo con la graduatoria de grupos y niveles establecida en el capítulo II del presente Convenio Allianz.

Además de las reseñadas y como integrantes a la estructura propia de la compañía, se estipulan los conceptos que se relacionan a continuación:

1.º) Plus Convenio «Allianz».

Este concepto se percibirá por todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del Convenio Allianz y su cuantía queda determinada en 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 marzo y la segunda junto con la de septiembre.

2.º) Plus Histórico de Horario.

Este plus se percibirá por aquellas personas a las que se les hubiere venido abonando los conceptos que se extinguen, «Plus Histórico» y «Complemento Unificación de Horarios». Su cuantía quedará establecida por el mismo importe que, por cualquiera de los conceptos antes indicados, se viniera percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio Allianz y en lo sucesivo se actualizará según se establece en el artículo 17.

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

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

3.º) Plus Ad-Personam.

Engloba a los anteriores conceptos de «Plus Homogeneización», «Mejora Complementaria», «Aumento Voluntario» y «Complemento Ad personam».

Su cuantía mensual será la que corresponderá a dichos conceptos tras aplicar el sistema de compensación y absorción que se prevé en el presente artículo punto 7.º «Operativa de simplificación nómina».

Tras la realización de la anterior operación, la cantidad resultante no tendrá la condición de absorbible ni de compensable.

4.º) Complemento Personal Voluntario.

Engloba los anteriores conceptos de «Plus Integración», «Complemento Personal Producción» y «Plus Voluntario».

Este Plus tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por los empleados que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

5.º) Plus Actividad.

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

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

Dentro del concepto Plus de Actividad, queda incluido el denominado «Plus Actividad Horarios especiales Centros de Atención Telefónica», que se define como aquel que se percibe por el personal que se encuentra realizando los Horarios Especiales regulados en el artículo 9 del presente Convenio Allianz, y consiste en una compensación económica de 183,91 euros brutos lineales por doce pagas y sujeto a las condiciones normativas de este tipo de Pluses.

6.º) Pagas de Participación en Primas.

El sistema de Pagas de Primas propio de la compañía y que sustituye al del Sector, quedará configurado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Allianz, de la siguiente manera:

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

La cantidad que por este concepto cobraron en el año 2001, con inclusión de la revisión ya practicada en el año 2002 y,

Al importe resultante, y exclusivamente para el ejercicio 2002, de una sola vez se adicionará la cantidad alzada de 480 euros, que se abonará distribuyéndola en dos tramos:

El primer tramo de 240 euros: Tendrá carácter absorbible para todos los trabajadores.

El segundo tramo de otros 240 euros: Tendrá carácter de no absorbible, salvo para el personal identificado como perteneciente a los niveles L

descritos en el anexo I del Convenio Allianz, para quienes tendrá la condición de absorbible.

A la suma de los importes resultantes, se añadirá la cantidad destinada al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 28.1 del presente Convenio Allianz.

b) Los empleados de nuevo ingreso:

Durante el primer año, tendrán asignadas, 4 pagas de salario base, aplicables en el año de ingreso, en el segundo año 4,5 pagas de salario base, y a partir del tercero inclusive 5 pagas de salario base.

Al importe resultante de las pagas previstas para cada año descritas en el apartado anterior, se adicionará por una única vez al inicio de la relación laboral, la cantidad alzada de 480 euros, que se abonará distribuyéndola en dos tramos:

El primer tramo de 240 euros: Tendrá carácter absorbible para todos los trabajadores.

El segundo tramo de otros 240 euros: Tendrá carácter de no absorbible, salvo para el personal perteneciente a los niveles L descritos en el anexo I del Convenio Allianz, para quienes tendrá la condición de absorbible.

A la suma de los importes resultantes, se añadirá la cantidad destinada al Plan de Pensiones que se establece en el artículo 28.1 del presente Convenio Allianz.

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

c) Exclusivamente por lo que se refiere a los empleados con una antigüedad superior a dos años, en cualquier caso, la cantidad percibida por el concepto de Pagas de Participación en Primas no será inferior a 5 pagas de salario base, más la cantidad anteriormente establecida, por una sola vez de 480 euros o la que corresponda en cada momento como consecuencia de la revalorización establecida en el artículo 17 del presente Convenio Allianz en relación a las Pagas de Participación en primas, así como el 100 por 100 de una mensualidad ordinaria de salario base, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador, destinada al Plan de Pensiones, teniendo en cuenta el escalado de incorporación previsto en el artículo 28.1 del presente Convenio Allianz.

7.º) Operativa de simplificación de la nómina.

Como consecuencia de la anterior aplicación, desaparecerán:

Por compensación: Los conceptos «Aumento Voluntario» y «Mejora Voluntaria» (Provenientes de antigua Adriatica), el concepto «Complemento Personal Producción» (Proveniente de AGF-Unión Fénix), el concepto «Complemento Ad-Personam» (proveniente de Convenio Allianz-Ras) y el concepto «Plus Homogeneización» (proveniente de Convenio Allianz).

Los conceptos «Plus Unificación horario» y «Plus histórico» se refunden en el concepto «Plus Histórico de Horario».

Los conceptos «Plus de Integración» y el «Complemento personal Voluntario» quedan en una sola partida, respetando su naturaleza de origen.

El sistema de aplicación funcionará de la siguiente manera: A la adición de los conceptos «Aumento Voluntario», «Mejora Voluntaria», «Complemento Personal de Producción», «Plus Homogeneización», «Plus de Integración», «Complemento Ad-Personam» y «Complemento Personal Voluntario» se le deducirá por compensación el primer tramo de 240 euros a aplicar a primas.

En el supuesto que tras la práctica del sistema de compensación y absorción antes indicado quedara alguna cantidad pendiente de aplicación, esta se distribuirá según la consideración (congelada o absorbible y compensable) que los mismos tuviesen atribuida conforme a lo señalado en el Convenio Allianz 2000-2001 (origen). La citada distribución se realizará proporcionalmente, según la cuantía que tuviera, a cada una de las siguientes partidas, y así se destinarán:

Al «Complemento Ad-Personam», las partidas sobrantes que en origen tuvieron la consideración de importes congelados y,

Al «Complemento Personal Voluntario», las partidas sobrantes que en origen tuvieron la consideración de importes absorbibles y compensables.

Únicamente para el personal que proviene de la Compañía AGF Unión Fénix, que se encuentren en activo a la firma del presente Convenio Allianz, la absorción funcionará de la siguiente manera:

A la suma de las partidas «Complemento Personal de Producción» más «Plus de Integración» y «Plus de Homogeneización», se deducirán 240 euros, más la media paga de salario base según Grupo Profesional y Nivel Retributivo, como aportación al concepto de Pagas de Participación en Primas, esta última únicamente hasta el límite de la partida «Complemento Personal

de Producción». De la partida resultante y sobre la suma de los conceptos que resten referidos a Complemento Personal de Producción más Plus de Integración, el 25 por 100 será incorporado al «Complemento Ad-Personam», mientras que el 75 por 100 restante, se incorporará al «Complemento Personal Voluntario».

La cantidad que reste referida a «Plus de Homogeneización», se atribuirá al «Complemento Ad-Personam». Quedan excluidos de la aportación del 25 por 100 al «Complemento Ad-Personam» derivado del Plus de Integración, aquellos empleados que no pertenezcan a los grupos profesionales II y III.

Artículo 17. *Regularización y revisión de la estructura retributiva en función de IPC.*

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

a) Regularización: Las partidas «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», el «Plus Convenio Allianz», el «Plus de Actividad» y las «Pagas de participación en Primas» serán objeto de regularización al día 31 de diciembre de 2002, abonándose las diferencias que pudieran existir entre el incremento a cuenta efectuado mediante la aplicación del IPC previsto y el incremento real que corresponda a la vista del IPC real resultante a 31 de diciembre de 2002, en los términos previstos en el Convenio General del Sector Seguros. Dichas diferencias serán liquidadas, en su caso, dentro del primer trimestre del ejercicio 2003. El mismo procedimiento se aplicará para los ejercicios 2003 y siguientes, de cara a la liquidación de diferencias que, en su caso, se pudieran producir al término de cada ejercicio según determine el Convenio General del Sector Seguros.

b) Revisión: Por lo que se refiere a las partidas «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», el «Plus Convenio Allianz», el «Plus de Actividad» y las «Pagas de Participación en Primas»: Para el ejercicio 2003 y sucesivos, las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de cada año, serán objeto, con efectos de 1.º de enero de cada año, de una revalorización a cuenta de acuerdo a cuanto determine el Convenio General del Sector Seguros.

c) Aplicación I.P.C. año anterior: Respecto al concepto de Plus Histórico de Horario, las Prestaciones Sociales reguladas en el capítulo V referidas a Seguros Personales, Minusvalías, Cesta de Navidad, Ayuda para estudios y Préstamos, las condiciones para el personal con funciones de trabajo externas reguladas en el artículo 18 y la compensación por comedor establecida en el artículo 19, los valores establecidos a 31 de diciembre de 2002, serán revisados, dentro del primer trimestre del año 2003, con efecto del día 1 de enero de 2003, aplicándose a los mismos el IPC resultante a 31 de diciembre de 2002. Para los años sucesivos, la revisión se llevará a cabo en los mismos términos.

Artículo 18. *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 19 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 al precio de su seguro, de 354,91 euros brutos a partir del 1 de enero de 2002, que se abonarán con la nómina de Noviembre, siempre y cuando la póliza esté contratada con Allianz, incluya las garantías de daños propios incendio y robo y no exista franquicia, o bien esté contratada en la modalidad de «pérdida total», con incendio y robo. 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.

A efectos del abono de esta compensación, el trabajador deberá aportar copia de la póliza de aseguramiento de su vehículo particular.

La anterior cantidad se revalorizará de conformidad con lo que se establece en el artículo 17 del presente Convenio Allianz.

Artículo 19. *Compensación por comedor.*

Los empleados que realicen la jornada oficial tendrán derecho a una asignación por comedor de 7,25 euros brutos por día en el que se realice jornada partida, a partir del 1 de enero de 2002. Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que están en situación de IT.

La anterior cantidad se revalorizará de conformidad con lo que se establece en el artículo 17 del presente Convenio Allianz.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 20. *Prestaciones IT y situaciones de incapacidad o maternidad.*

En caso de maternidad, 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 21. *Seguros personales.*

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 capital treinta mil ochocientos sesenta y un euros con noventa y siete céntimos (30.861,97) euros para el riesgo de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente, y doble capital en caso de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados y toman efecto desde el 1 de enero de 2002.

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

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

Igualmente se estipula para todo el personal en activo un seguro de Accidentes por valor de sesenta y un mil setecientos veintitrés euros con noventa y cuatro céntimos (61.723,94) euros de capital, cubriendo los riesgos laborales, para el caso de fallecimiento y de anticipo del capital en caso de invalidez absoluta y permanente.

Artículo 22. *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 23. *Minusvalías.*

En el caso de minusvalías físicas o psíquicas de hijos de empleados en activo, declaradas médicamente como superiores al 30 por 100, la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1 de enero de 2002:

Minusvalías en grado igual o superior al 30 por 100: 1.671,43 euros.

Minusvalías en grado igual o superior al 65 por 100: 3.342,86 euros.

Minusvalías en grado igual o superior al 75 por 100: 5.014,30 euros.

Artículo 24. *Premio de permanencia.*

Todos los empleados afectados por el presente Convenio Allianz recibirán 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 16 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 19.

Artículo 25. *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 101,84 euros brutos. La adquisición y distribución de dicho obsequio se gestionará por la Comisión Mixta.

A los exclusivos efectos fiscales, esta partida tendrá la consideración de salario en especie en la medida que la legislación de aplicación vigente en cada momento así lo establezca.

Artículo 26. *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, en el caso de que cursen estudios universitarios o técnicos de grado medio, la empresa dotará anualmente un fondo económico de hasta 370.343,66 euros. 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 27. *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, o enfermedad grave, en las siguientes condiciones:

La cuantía por préstamo será de 30.861,97 euros para adquisición de vivienda y de 6.172,39 euros 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 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 y se amortizarán mediante retenciones en nómina que comprenderán devolución de capital más intereses.

Al fondo de préstamos cuyo límite global estará establecido en 1.234.478,86 euros, revertirán tanto las amortizaciones como los intereses, hasta alcanzar el mencionado límite.

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

Artículo 28. *Plan de pensiones.*

Tras la creación del «Plan de Pensiones de los empleados de Allianz» y establecido ya un sistema de complementación de las prestaciones de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social único para todos los empleados consistente en un Plan de Pensiones en la modalidad de Plan de Empleo sujeto a las previsiones establecidas en la legislación aplicable al respecto, las aportaciones al Plan de Pensiones, serán las siguientes:

1. Formando parte del concepto «Pagas de Participación en Primas» que serán, con carácter anual:

A) 50 por 100 de una mensualidad ordinaria de salario base, según el grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador, durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Allianz.

B) 50 por 100 de una mensualidad ordinaria de salario base, según el grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador, cuya

aportación se realizará de manera fraccionada de acuerdo con el siguiente detalle:

En el año 2003: Se aportará el 25 por 100 de una mensualidad ordinaria del salario base, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador.

En el año 2004: Se aportará adicionalmente un 15 por 100 de una mensualidad ordinaria del salario base, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador.

En el año 2005: Se aportará, también adicionalmente a las anteriores, un 10 por 100 de una mensualidad ordinaria del salario base, según el grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador.

En los años sucesivos, y de acuerdo con las cuantías establecidas en los puntos A) y B) del presente artículo, quedará consolidada una mensualidad ordinaria de salario base, según el grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador.

2. Dotaciones a que se refiere el artículo 57.B) del Convenio Colectivo del Sector Seguros y en aplicación de la posibilidad prevista en el artículo 57.D) de dicho Convenio de regular o establecer sistemas de Previsión social sustitutivos o complementarios distintos de los establecidos en el mencionado Convenio General, se estipula la siguiente fórmula en régimen de aportación definida:

a) Aportación Inicial: Se incorporará al Plan de Pensiones de los empleados de Allianz, en activo a la firma del presente Convenio, y por una sola vez, el 70 por 100 de las dotaciones constituidas a 31 de diciembre de 2001 en esta materia para compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años. El porcentaje de aportación inicial se verá modificado en función de la edad que dichos empleados tuvieran a 1 de enero de 2002, de tal forma que aquellos trabajadores que en la citada fecha tuvieran más de cuarenta años, verán incrementada esta aportación en 1,25 puntos por cada año que supere a la mencionada edad, con el límite del 100 por 100 de la aportación prevista si se tuvieran sesenta y cinco años.

b) Aportación sucesiva: Se acuerda realizar una aportación definida anual de un 20 por 100 sobre una mensualidad de salario base, según grupo profesional y Nivel Retributivo asignado a 1.º de enero de cada año, siendo la primera aportación la correspondiente al año 2002.

De esta medida, quedan excluidas aquellas personas que, como consecuencia de su adscripción a la medida de «Acceso al Sistema de Jubilación y Prejubilación» prevista en el Expediente de Regulación de Empleo 45/1999, tienen ya definida su solución para este concepto.

Con esta fórmula se mantiene el propósito expresado en el artículo 57 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 sesenta y cinco años de edad.

CAPÍTULO VI

Otras condiciones

Artículo 29. *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 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 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 50 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 tuvieran vigente en el momento de pasar a fijos y que no hubiera tenido interrupción, incluso en el supuesto que la relación se hubiera establecido a través de una empresa de Trabajo Temporal, siempre y cuando dicha continuidad se produjera en el mismo puesto ocupado.

Artículo 30. *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 artículos 71.4 y 72 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 tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

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

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

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

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

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

Revisión de sistemas organizativos.

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

Absentismo y sus causas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. *Locales y tabloneros de anuncio.*

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. Asimismo se define como tabloneros de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

Artículo 32. *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 así como aquellos que participen en las reuniones de la misma con voz pero sin voto, dispondrán de un crédito horario de cinco horas mensuales.

Por lo que se refiere al crédito horario del Comité de Salud Laboral sus miembros dispondrán del que se establezca en el Reglamento que se cree al efecto.

Artículo 33. *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 34. *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 adicional segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio Allianz, los trabajadores que tengan reducida su jornada como consecuencia de su acogimiento a la medida V. sobre «Modificación con adaptación a empleo estable como medida transaccional por el empleo» del Expediente de Regulación de empleo número 45/1999, continuarán percibiendo los incrementos que se establecen en el mismo aplicando como referencia para ello, como si el salario base de cómputo hubiera alcanzado el 70 por 100.

Por lo que se refiere a las aportaciones al Plan de Pensiones, se realizarán como si el salario base de cómputo fuera del 100 por 100.

Disposición adicional tercera.

Las Secciones Sindicales que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Allianz tendrán derecho a participar en cualquier comisión de las expresamente previstas en dicho Convenio, en proporción a su nivel de representación unitaria, con excepción de la participación en la Comisión Mixta, o en cualquier comisión creada como derivación de ella o que sea tributaria de la misma, en las cuales las Secciones Sindicales no firmantes del presente Convenio Allianz, podrán participar, con voz pero sin voto, a través de un representante expresamente designado por las mismas.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes reconocen la conveniencia de establecer una institución que entienda sobre todas las problemáticas relacionadas con la pertenencia de la mujer al mundo laboral; en función a ello, acuerdan crear una comisión de trabajo al objeto de conocer la situación de la igualdad de oportunidades en el ámbito de nuestra empresa, cuyo resultado se trasladará a la Comisión Mixta a los efectos oportunos.

Disposición transitoria primera.

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 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 veintiséis 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.

Para aquellos empleados que tienen derecho al «Complemento por diferencia de Plus Adaptación», conforme a lo establecido en el artículo 19, apartado b), del Convenio Colectivo Allianz 2000-2001, se les adelantará la incorporación de dicho complemento a la partida «Complemento Adaptación», incluyéndola a partir del año 2002, de una sola vez, y por el importe registrado para dicha partida a 31 de diciembre de 2001.

En consecuencia, dicha partida «Complemento por diferencia de Plus Adaptación» quedará extinguida con efectos de 1 de enero de 2003.

Disposición final.

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

ANEXO I

Inventario de puestos de trabajo en Allianz

| | Grupo | Nivel | Niveles L * |
|--|-------|-------|-------------|
| Genéricos: | | | |
| Directores de Área | 0 | | L1 |
| Directores de División/Directores Comerciales .. | I | 1 | L2 |
| Jefes de Departamento | I | 2 | L3 |
| Jefes de Proyecto | I | 2 | L3 |
| Abogados | I | 2 | |
| Actuarios | I | 2 | |
| Jefes de Oficina | I | 3 | L4 |
| Específicos: | | | |
| Directores Territoriales | I | 2 | L3 |
| Directores de Sucursal | I | 3 | L4 |
| Técnicos de Sistemas | I | 3 | |
| Analistas Funcionales | I | 3 | |

| | Grupo | Nivel | Niveles L * |
|--|-------|-------|-------------|
| Analistas de Informática | I | 3 | |
| Ingeniero de Prevención | I | 3 | |
| Suscriptor Grandes Cuentas | I | 3 | |
| Supervisor Cat | I | 3 | |
| Técnicos de Auditoría | II | 4 | |
| Técnicos de Control Gestión | II | 4 | |
| Técnicos de Sinistros Zona /Ocr | II | 4 | |
| Técnicos de Formación | II | 4 | |
| Técnicos de Recursos Humanos | II | 4 | |
| Técnicos Financieros | II | 4 | |
| Técnicos de Suscripción | II | 4 | |
| Asesores de Vida Nivel 1 | II | 4 | |
| Técnicos de Producción | II | 4 | |
| Técnicos de Contabilidad | II | 4 | |
| Analistas Programadores/Programadores | II | 4 | |
| Técnicos de Medios Microinformáticos | II | 4 | |
| Técnicos Comerciales | II | 4 | |
| Técnicos de Sinistros | II | 4 | |
| Secretarios/as de Dirección | II | 4 | |
| Planificadores Explotación | II | 4 | |
| Coordinadores Cat | II | 4 | |
| Técnicos Gestión Administrativa | II | 4 | |
| Coordinadores Formación y Marketing | II | 4 | |
| Tramitadores de Contabilidad Nivel 1 | II | 5 | |
| Tramitadores de Producción Nivel 1 | II | 5 | |
| Tramitadores de Sinistros Nivel 1 | II | 5 | |
| Tramitadores de Recursos Humanos | II | 5 | |
| Tramitadores Div. Comercial | II | 5 | |
| Tramitadores Div. Financiera/Inmuebles | II | 5 | |
| Asesores Vida Nivel 2 | II | 5 | |
| Ayudantes Técnicos de Sinistros | II | 5 | |
| Tramitadores de Unidad Comercial Nivel 1 | II | 5 | |
| Preparadores Explotación | II | 5 | |
| Tramitador Cat Nivel 1 | II | 5 | |
| Tramitadores de Contabilidad Nivel 2 | II | 6 | |
| Tramitadores de Producción Nivel 2 | II | 6 | |
| Tramitadores de Sinistros Nivel 2 | II | 6 | |
| Tramitadores de Unidad Comercial Nivel 2 | II | 6 | |
| Operadores de Periféricos | II | 6 | |
| Tramitador Cat Nivel 2 | II | 6 | |
| Conductores | III | 7 | |
| Administrativos | III | 8 | |
| Ordenanzas | III | 8 | |
| Mozos | III | 8 | |
| Personal en Formación Nivel 1 | IV | 9 | |
| Personal en Formación Nivel 2 | IV | 10 | |

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

ANEXO 2

| | Grupo | Nivel |
|---|-------|-------|
| <i>Relación de personal del grupo II, nivel 4, de elección directa por la empresa</i> | | |
| Técnicos de Auditoría | II | 4 |
| Técnicos de Control Gestión | II | 4 |
| Técnicos de Zona de Sinistros | II | 4 |
| Técnicos de Formación | II | 4 |
| Técnicos de Recursos Humanos | II | 4 |
| Técnicos Financieros | II | 4 |
| Técnicos de Suscripción | II | 4 |
| Asesores de Vida Nivel 1 | II | 4 |
| Técnicos Comerciales | II | 4 |
| Técnicos de Sinistros | II | 4 |
| Planificadores de Explotación | II | 4 |
| Coordinador Cat | II | 4 |
| Técnicos Gestión Administrativa | II | 4 |
| Coordinador Formación y Marketing | II | 4 |

| | Grupo | Nivel |
|---|-------|-------|
| <i>Relación de personal del grupo II, nivel 4, de elección a través de concurso-oposición</i> | | |
| Técnicos de Producción | II | 4 |
| Técnicos de Contabilidad | II | 4 |
| Analistas Programadores | II | 4 |
| Técnicos de Medios Microinformáticos | II | 4 |

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

5486 *CORRECCIÓN de errores de la Orden APA/356/2003, de 30 de enero, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con la póliza multicultivo de hortalizas, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados.*

Advertidos errores en la inserción de la Orden APA/356/2003, de 30 de enero, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con la Póliza Multicultivo de Hortalizas, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 45, de fecha 21 de febrero, a continuación se transcriben las oportunas rectificaciones:

Página 7358, artículo 4, Precio unitario, apartado 1. Donde dice: «...», será el que se refleja en el anejo II», debe decir: « ..., será el que se refleja en el anejo III».

Página 7360, donde dice: «Anejo II, Precios a efectos del Seguro», debe decir: «Anejo III, Precios a efectos del Seguro».

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

5487 *RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2003, de la Secretaría General de Medio Ambiente, por la que se modifica la declaración de impacto ambiental sobre los proyectos de construcción de una central térmica de 800 MW, en ciclo combinado, para gas natural, y una planta de regasificación de gas natural licuado, en Punta Lucero, término municipal de Zierbena (Vizcaya), promovidos por Bahía de Bizkaia Electricidad y Bahía de Bizkaia Gas, respectivamente, formulada por Resolución de la Secretaría General de Medio Ambiente de 16 de noviembre de 2000, para aumentar la capacidad de la planta de regasificación de gas natural licuado.*

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, modificado por el Real Decreto Ley 9/2000, de 6 de octubre, y su Reglamento de ejecución aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen la obligación de formular Declaración de Impacto Ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización, o en su caso, autorización de las obras, instalaciones o actividades comprendidas en los anexos a las citadas disposiciones.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 695/2000, de 12 de mayo, y en el Real Decreto 1415/2000, de 21 de julio, modificado por el Real Decreto 376/2001, de 6 de abril, por los que se establece la estructura orgánica básica y la atribución de competencias del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Secretaría General de Medio Ambiente la for-