

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**11898** *Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo 2018-2021 de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.» (código de convenio n.º 90008282011994), suscrito en fecha 21 de junio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO, UGT, CGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de agosto de 2018.—La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.»**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Allianz será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla de la empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», (en adelante «Allianz»), que preste sus servicios dentro del ámbito territorial citado.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación los empleados/as 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/as de éstos.

## Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Allianz regula las relaciones laborales de la empresa Allianz y será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. La duración general del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, 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. Finalizado el plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas al efecto. La denuncia deberá producirse entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre del último año de vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que inste la denuncia deberá comunicarla por escrito a la otra parte, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este artículo. Dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 75 días desde que el Convenio fuera denunciado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

## 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 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 que fueran calificadas como no absorbibles.

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

3. La compensación y absorción que en su caso opere durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores, respetará las mejoras contenidas en el presente Convenio Allianz, en cuanto a su conjunto y cómputo anual.

## Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Comisión mixta.*

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

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos cuatro representantes de la empresa y cuatro de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada uno ostenta en relación a la representación unitaria existente en la empresa, en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo. Igualmente, las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos en los términos establecidos en el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

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. *Inaplicación del convenio.*

La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación de los trabajadores/as señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

## Artículo 8. *Coordinación normativa.*

Las partes firmantes del presente Convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a cualesquiera otras contenidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (en adelante Convenio General del Sector Seguros), en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector Seguros y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

## CAPÍTULO II

### **Sistema de clasificación profesional y formación**

## Artículo 9. *Grupos y niveles.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo Profesional I Mandos Intermedios y Titulados; Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores/as 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/as 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/as 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.

Grupo Profesional III Personal auxiliar y subalternos; en este grupo se encuadran los empleados/as 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/as 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/as incluidos en este grupo recibirán durante el año de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo de 15 horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador. Tras este periodo y en el supuesto de continuar en plantilla, pasarán a adscribirse al Grupo profesional que corresponda, conforme al sistema establecido de clasificación profesional y las reglas sobre promociones y ascensos.

En consonancia con cuanto se expone en el Convenio General del Sector Seguros, 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 Inventario de Puestos: En el Anexo I del presente Convenio Allianz, se recoge el inventario de los puestos de trabajo existentes en la compañía, encontrándose encuadrados en el Grupo Profesional y Nivel Retributivo correspondiente.

4.º Intervención de la Comisión Mixta: Las reclamaciones que pudieran plantearse sobre clasificación profesional, promociones, ascensos y formación, se presentarán a la Comisión Mixta para su intervención conforme se establece en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta ante una posible falta de claridad interpretativa, podrá recabar de la Comisión de Carrera Profesional y Formación, un informe técnico, para lo cual trasladará de manera argumentada la controversia que motiva su solicitud a la que adjuntará la reclamación planteada.

La Comisión de Carrera Profesional y Formación emitirá el mencionado informe en un plazo de 15 días desde la fecha de recepción de la solicitud de su intervención.

#### Artículo 10. *Ingresos y vacantes.*

La incorporación de nuevos trabajadores/as en la empresa podrá producirse con motivo de:

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

Las categorías de entrada para la cobertura de puestos en los Grupos II (Nivel 5 y 6), Grupo III, y Grupo IV, serán las siguientes:

a) Trabajadores/as sin experiencia previa ni preparación específica en el Sector: la categoría de entrada será la correspondiente al Grupo IV, Nivel Retributivo 9, con un tiempo de permanencia máximo de un año.

b) Para el resto de trabajadores/as, su incorporación a la empresa se producirá en el Grupo Profesional y Nivel Retributivo que corresponda conforme al Sistema de Clasificación Profesional de Allianz.

Para la cobertura de los puestos de designación no reservada a la Dirección de la Empresa, primará la pertenencia a la plantilla de la misma así como el desempeño profesional positivo dentro de la Compañía, debiendo en todo caso el candidato cumplir los requisitos de acceso al nuevo puesto según se establece en el sistema de ascensos y promociones de la empresa.

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

En aquellos casos de designación no reservada a la Dirección de la Empresa y a petición de los Representantes de los Trabajadores/as, se podrán facilitar los resultados de las pruebas realizadas, así como la notificación de la decisión que se efectúa a todos los participantes en el proceso de selección.

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

En todo caso, las mencionadas categorías de ingreso se establecerán de acuerdo a lo indicado en el presente artículo.

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

Artículo 11. *Sistema de desarrollo de la carrera profesional y formación.*

A. Clasificación Profesional y Carrera Profesional.

La Clasificación Profesional en Allianz establece una definición de puestos basada en el análisis de su misión y principales funciones, los factores contemplados en el Convenio General del Sector Seguros, el perfil de competencias y los conocimientos y habilidades requeridos, acorde con su propia estructura organizativa.

La movilidad funcional se realizará conforme al régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como a lo recogido en el art. 14 del Convenio General del Sector Seguros.

El personal de Allianz puede desarrollar su carrera profesional en tres vertientes o dimensiones:

- a) En el puesto que ocupa a través del cumplimiento del itinerario formativo, desarrollo de competencias y formación en el equipo.
- b) En otro puesto de trabajo de igual nivel, pero en distinta unidad, desarrollando nuevas posibilidades teórico-prácticas a nivel formativo. Siempre que se produzca un cambio de estas características, conllevará un periodo de transición durante el cual el personal afecto, recibirá la formación necesaria para el normal desarrollo de su cometido.
- c) En otro nivel funcional:

Movilidad a un nivel funcional inferior dentro del mismo Grupo Profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

Movilidad a un nivel funcional superior, para lo cual y dentro del respeto y cumplimiento de la legislación, se tendrá en cuenta lo relativo al sistema de promociones y ascensos propio de la empresa. En este supuesto, la retribución del trabajador/a se ajustará a la correspondiente al nuevo nivel profesional, si el nivel retributivo de éste fuera superior al que tuviera el empleado/a.

En este ámbito, se establece un sistema de desarrollo de la Carrera Profesional que adapta y complementa el sistema recogido en el Convenio General del Sector Seguros, a la realidad organizativa de la empresa, y basado en tres pilares:

– Evaluación del desempeño: referido a un proceso anual estructurado destinado a la gestión y desarrollo de los profesionales de Allianz con el objetivo de realizar un balance de la actividad desarrollada durante los últimos 12 meses, de manera conjunta con el colaborador/a al objeto de establecer un plan de acción para el siguiente ejercicio y desarrollar las capacidades de los empleados/as identificando las necesidades de formación y desarrollo.

– Experiencia en el puesto: referida a la práctica prolongada que proporciona conocimientos y habilidades asociados al desempeño de las funciones atribuidas en la posición actual.

– Conocimientos y habilidades requeridas en el puesto: referido al nivel de dominio que el ocupante del puesto de trabajo tenga de los conocimientos y habilidades requeridos por el puesto, mediante la realización de la formación mínima definida y de aquellas otras acciones de validación y convalidación que se establezcan en su puesta en práctica.

Asimismo se establece un sistema de promociones y ascensos en la empresa, basado en el cumplimiento de los tres pilares anteriormente señalados, y sujeto a la existencia de un puesto vacante y a las necesidades operativas y estructurales de la misma, excluyéndose de este sistema la cobertura de los puestos de los Grupos Profesionales 0 y I que, en todo caso, queda reservada al criterio y decisión de la empresa.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Comisión de Desarrollo de Carrera Profesional y Formación garantizará la aplicación del sistema de promoción anual en coherencia con lo establecido en el Sistema de Carrera Profesional velando por su cumplimiento.

## B. Formación.

Las partes consideran que la formación aplicada en el ámbito del presente Convenio Allianz es un factor decisivo para el desarrollo y empleabilidad de sus trabajadores/as y que a su vez contribuye a incrementar la competitividad de la empresa, favoreciendo la adaptación a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora.

En este sentido, y enmarcado en el Acuerdo de Carrera Profesional, se seguirá analizando y desarrollando la implantación y evolución de los itinerarios formativos profesionales, estableciendo para ello los criterios de validación y convalidación que se pudieran encontrar pendientes.

La empresa destinará anualmente el 1% de su masa salarial a la implantación del Plan de Formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etc. La evaluación en cuanto a los criterios de implantación y evolución se desarrollará con la frecuencia que se determine por la Comisión de Carrera Profesional y Formación.

Las acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución adicional alguna. La participación en cursos de formación a instancias de la empresa y en días laborables se tendrá en cuenta a efectos de recuperación por eventuales defectos horarios de acuerdo con lo indicado en el artículo 12 del presente Convenio Allianz.

Con la finalidad de fomentar y facilitar la formación de los empleados/as vinculada con el desarrollo de su carrera profesional, la empresa pondrá a su disposición los accesos a las plataformas virtuales de formación que tenga habilitadas tanto dentro como fuera del horario laboral y/o con posible conexión remota. Se tendrá en cuenta a efectos de recuperación de eventuales defectos horarios, aquellas horas destinadas a formación que se realicen en festivo, sábado y/o domingo equivalentes al 10% del tiempo destinado y con un máximo de 20 horas anuales. A estos efectos, se requerirá la validación previa de la Compañía.

De conformidad, y con los efectos, términos y condiciones previstos en el art. 22 del Convenio General del Sector Seguros, el número de horas de formación determinadas para cada trabajador/a anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por empleado/a, será de 20 horas en cuyo cumplimiento se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación por razón de género, edad y nivel profesional.

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

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

Las discrepancias que pudieran derivarse de la validación del tiempo de formación realizada en sábados, domingos o festivos a efectos de recuperación de eventuales defectos horarios, serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

## C. Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación.

Para el desarrollo de las bases y principios propugnados por el presente Convenio Allianz, se acuerda establecer un órgano de análisis y propuesta de actividades en materia

formativa y de carrera profesional en la empresa, que se denominará «Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación».

La citada Comisión estará formada por seis representantes de la Empresa, designados por la Dirección, y seis representantes designados por las Secciones Sindicales que han participado en la presente negociación del Convenio y con proporción a la representatividad existente en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio, estableciéndose como mínimo un representante por cada una de las Secciones Sindicales.

Los objetivos de la Comisión de Carrera Profesional y Formación serán los siguientes:

- a) Desarrollar las bases y principios del Sistema de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación.
- b) Analizar, clasificar y valorar los puestos de nueva creación que pudieran producirse, incorporando a los mismos el perfil de competencias Allianz y el contenido formativo mínimo que les corresponda, así como revisar y adaptar, si fuera necesario, los ya existentes.
- c) Participar en la elaboración y aprobación de los nuevos itinerarios formativos, así como actualización de los ya existentes, en relación a su área de competencia y a otras, de cara a facilitar elementos de movilidad. Determinar criterios de validación y/o convalidación, en relación al sistema.
- d) Analizar anualmente el proceso de promociones, velando por el adecuado cumplimiento de los pilares que fundamentan el propio sistema basado en criterios meritocráticos.
- e) Emitir cuantos informes técnicos fueran necesarios para el análisis de la aplicación del sistema o, en su caso, que sirvan de base para la resolución de cualquier duda o controversia.
- f) Con frecuencia semestral, o a requerimiento de la Comisión, la empresa facilitará a la misma toda la información necesaria (Plan de formación, resultados del proceso de promociones, creación de nuevos puestos, cobertura de vacantes, entre otras), para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
- g) Estudiar alternativas dirigidas a compatibilizar la vida familiar con la realización de los cursos de formación.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de trabajo

#### Artículo 12. *Jornada y horario.*

El régimen de jornada y horario laboral correspondiente al año 2018 será el que figura en la Disposición Transitoria Primera.

Con efectos del 1/1/2019 se establece un horario flexible, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados/as de la empresa, de acuerdo con los siguientes términos:

A) La Jornada laboral oficial de la empresa será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas desde el 1/1/2019 de la siguiente manera:

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

Jornada partida de 8 horas diarias, de lunes a jueves, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h.

En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10 h. y las 16:30 h.

La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 45 minutos y hasta un máximo de dos horas, a disfrutar entre las 13:30 h. y las 16 h.

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

Jornada continuada de 6 horas y 25 minutos, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h.

En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10 h. y las 14:00 h.

Los ajustes de recuperación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no haber realizado el deslizamiento necesario para el cumplimiento diario de 8 o 6 horas y 25 minutos, respectivamente, deberán efectuarse, no más tarde del último día del segundo mes siguiente con excepción de los ajustes derivados del mes de diciembre cuya recuperación deberán llevarse a cabo antes de 31 de enero del año siguiente.

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

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

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

Las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

Con carácter general, será potestad exclusiva del empleado/a la facultad de elección del horario flexible en los términos indicados. En todo caso, el horario flexible ante circunstancias excepcionales y justificadas deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia del empleado/a, sin perjuicio de que las mismas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria. Debido a lo anterior, su implantación se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la empresa.

Durante el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio se valorará su desarrollo y eficacia y se determinará su continuidad o, en su defecto, la implantación de los horarios establecidos en la Disposición Transitoria Primera del Convenio.

De no existir acuerdo al respecto, será de automática aplicación el horario regulador establecido en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo creada al efecto del mantenimiento, durante el año 2018, del régimen de jornada y horario en los términos recogidos en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Allianz 2014-2017.

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

B.1. Que afectan a la actividad de Contact Center:

La aplicación de los Horarios Especiales y sus condiciones afectarán a los empleados/as que realizan funciones de atención telefónica en los Centros de Atención Telefónica de la Compañía, Contact Center. La distribución horaria atenderá al siguiente esquema:

a) Régimen General de Horario:

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

– Horario Mañana: de 8:15 h a 14:45 h.

– Horario Tarde: de 9:15 h a 19:00 h con una hora de comida. No obstante, durante el período estival que más abajo se determina y los viernes de todo el año, la hora de salida será la de las 18:00 h.

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 horario mañana.

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

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

El período estival antes mencionado, quedará fijado dentro del tramo comprendido entre el 25 de junio y el 10 de septiembre.

b) Tiempo de cortesía y recuperación de permisos particulares y ajustes de defectos horarios respecto de la jornada anual:

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

Los trabajadores/as que realizan los anteriores horarios especiales podrán disfrutar de los permisos particulares (regulados en el artículo 14.2.c) del presente Convenio Allianz) estableciéndose que la recuperación tanto de los mencionados permisos particulares como de los eventuales defectos horarios por ajuste de la jornada anual, deberá llevarse a cabo necesariamente, en el horario comprendido entre las 15:45 horas y las 19 horas o, hasta las 18 horas si se refiere al periodo estival y a los viernes de todo el año. Sin perjuicio de lo anterior la mencionada recuperación podrá llevarse a cabo con anterioridad a las 9:15 horas (de efectuarse el horario de tarde) y a continuación de las 14:45 horas (de efectuarse el horario de mañana). En este último supuesto, es decir, cuando la recuperación se lleve a cabo en los días de horario de mañana, los empleados/as tendrán derecho a la compensación por comida diaria en el caso de que realicen jornada partida, con un mínimo de 45 minutos para la comida, y el tiempo destinado a la recuperación supere una hora de duración ininterrumpida.

La implantación de las modificaciones acordadas en materia de tiempo de recuperación y horario de viernes, se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la unidad. Durante el mes de noviembre de cada año de vigencia del convenio en el ámbito de la Comisión Mixta del mismo se valorará su desarrollo y eficacia y se determinará su continuidad o, en su defecto, la implantación de los horarios especiales en los términos recogidos en el Convenio Allianz 2014-2017. De no existir acuerdo al respecto, será de automática aplicación los horarios especiales en los términos recogidos en el Convenio Allianz 2014-2017.

## B.2. Horarios especiales de posible implantación 7/24:

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

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

C) Régimen especial de jornada y horario para la conciliación familiar y laboral.

a) Flexibilidad entrada a las 8'00 h: Los trabajadores/as con hijos/as menores de 3 años de edad, podrán iniciar su jornada laboral a las 8'00 horas a efectos de proceder a la recuperación de eventuales defectos horarios en relación con la jornada anual de 1682 horas y permisos particulares. Esta medida no resultará de aplicación al colectivo de trabajadores/as adscritos al Contact Center que ya cuentan con un régimen específico sobre tiempos de recuperación por ajustes derivados del cumplimiento de la jornada anual y permisos particulares.

b) Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por lo que se refiere a las situaciones de hospitalización a continuación del parto a las que se refiere el artículo 37.5, del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

La concreción horaria corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

c) Alteración temporal de la distribución horaria: En los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado del trabajador/a o en aquellas situaciones de enfermedad del propio trabajador/a en las que el facultativo así lo aconseje, éste podrá solicitar la alteración de la distribución horaria que suponga la realización de una jornada continuada con una duración mínima de 6:25 h diarias durante un plazo máximo de seis meses de duración, manteniéndose, no obstante, la obligación de cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas. Esta solicitud sólo podrá plantearse por el trabajador/a una vez al año, entendiéndose como tal, el año natural, y la regularización del cómputo anual antes aludido deberá efectuarse antes del 31 de diciembre del año natural siguiente a aquel en que se hubiera iniciado la nueva distribución horaria.

d) Horario continuado para empleados/as que tengan hijos/as con discapacidad del 33 %: Los empleados/as con hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 % que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 12 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año.

También podrán disfrutar de este horario, los empleados/as que acrediten conformar una familia monoparental.

La duración de la jornada anual será de 1682 horas de trabajo efectivo.

Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.

e) Horario continuado para empleados/as con hijos/as con una discapacidad oficialmente reconocida del 45%: Los empleados/as con hijos/as con una discapacidad igual o superior al 45% que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 18 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año.

También podrán disfrutar de este horario, los empleados/as que acrediten conformar una familia monoparental.

La duración de la jornada anual será de 1682 horas de trabajo efectivo.

Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.

f) Horario continuado sin reducción salarial a partir de la semana 30 de embarazo: a partir de la semana 30 de embarazo, la empleada podrá realizar una jornada continuada de 6:25 horas diarias sin reducción salarial. A efectos del cómputo del cumplimiento de la jornada anual de 1682 horas, los días de jornada partida en la empresa en los que la empleada realice la jornada continuada de 6:25 horas, tendrán la consideración de una jornada de 8 horas.

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

1.º Con carácter general se podrá realizar de forma voluntaria una interrupción de la jornada laboral para el desayuno/bocadillo, de hasta 20 minutos diarios de duración, que en ningún caso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, y respecto del personal adscrito a los horarios especiales del Contact Center, la interrupción de la jornada laboral tendrá igualmente una duración de 20 minutos, la cual se llevará a cabo mediante la acumulación, por una sola vez al día, de dos de las pausas de 10 minutos que actualmente están establecidas en dicha Área para descanso por trabajo continuado con pantallas de visualización y teléfonos, conforme a la planificación que al efecto se establezca en dicha unidad. Este supuesto especial de descanso por tiempo de desayuno/bocadillo, tendrá carácter de tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso la interrupción de la jornada para el desayuno/bocadillo podrá servir para retrasar o anticipar el inicio y fin de la jornada laboral, y del descanso de la comida.

2.º Anualmente se definirá el calendario laboral de cada centro de trabajo. Igualmente, y tan pronto como se determine el régimen de disfrute de vacaciones de cada trabajador/a, se ajustará la jornada de trabajo tomando para ello en cuenta los eventuales defectos o excesos de tiempo, que permitan el cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas de trabajo efectivo. Este ajuste se llevará a cabo, antes del 31 de diciembre, de forma individual y mediante acuerdo con el/la responsable del centro de trabajo o unidad, todo ello sin perjuicio del posible ajuste horario derivado de la flexibilidad horaria del mes de diciembre que en todo caso se deberá recuperar dentro del mes de enero siguiente.

Las posibles divergencias que al respecto pudieran producirse, serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

E) Distribución irregular de la jornada.

Con independencia del régimen de jornada contenida en el presente Convenio, las partes podrán acordar una distribución irregular distinta de la misma a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con las Secciones Sindicales con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance, deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución, ante la Dirección de la Empresa, en el procedimiento de consultas, corresponderá a las Secciones Sindicales.

La empresa y las Secciones Sindicales podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta del Convenio, que se desarrollará en un plazo máximo de 7 días.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, hasta 148 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la

compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

#### Artículo 13. *Vacaciones y festivos.*

El personal de la empresa disfrutará de 26 días laborables de vacaciones que podrán elegirse libremente previo acuerdo con el/la responsable de la unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento, debiendo disfrutarse íntegramente dentro del año natural al que correspondan sin perjuicio de las excepciones que más adelante se indican.

En cualquier caso, se tendrá en cuenta la realización del cómputo de 1.682 horas anuales de trabajo efectivo, para lo cual se atenderán los criterios señalados en el artículo anterior en cuanto a aplicación de eventuales excesos o defectos. A estos efectos, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 53.8 del Convenio General del Sector Seguros para trabajadores/as que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 o más años.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4, 48.5 o 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondieran.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

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

#### Artículo 14. *Permisos y otros beneficios-conciliación vida familiar y laboral.*

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

a) Dos días, laborables, por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo/a, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, y con efectos de 1/1/2019, el permiso de dos días laborables para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

contemplados en el párrafo anterior, podrá disfrutarse por horas, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia del desplazamiento.

b) Permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos y duración establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Beneficiarios/as: En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva a otro progenitor. En los supuestos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados/as. No obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

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

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

El trabajador/a que ejerza este derecho en su integridad, en cualquiera de las modalidades descritas, podrá realizar inmediatamente después de su finalización, una semana de jornada continuada de 6:25 horas diarias sin reducción salarial. A efectos del cómputo del cumplimiento de la jornada anual de 1682 horas, los días de jornada partida en la empresa en los que el empleado/a realice la jornada continuada de 6:25 horas, tendrán la consideración de una jornada de 8 horas.

c) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un período de diez días de vacaciones anuales cuyo cómputo se iniciará el primer día laborable a raíz del hecho causante.

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

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa o puesto de trabajo que ocupe el empleado/a, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

f) Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica del propio empleado/a, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

g) Preparación al parto: Las trabajadoras que acrediten la imposibilidad de acudir a los cursos de preparación al parto fuera del horario laboral, podrán hacerlo en horario laboral.

h) Permiso retribuido para acompañar a la pareja embarazada de riesgo en las revisiones médicas: por el tiempo necesario debiendo aportar justificante de carácter oficial que acredite tal circunstancia y se deje constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y de salida de la consulta médica.

## i) Permiso de lactancia:

Por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador/a que ejerza este derecho por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de descanso por maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, ejercitándolo de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso podrá ser ejercitado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa acreditación de que uno de ellos no se acoge al mismo.

Alternativamente, el trabajador/a podrá voluntariamente sustituir el anterior derecho transformando el tiempo equivalente a los referidos 15 días laborables inmediatamente siguientes a la finalización del permiso por maternidad en jornadas de trabajo reducidas al 50 % respecto de la que cada día corresponda sin reducción salarial.

La elección de este último régimen de ejercicio del permiso de lactancia, excluirá durante el mismo, reducciones de jornada adicionales.

La determinación del período de ejercicio del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## j) Permisos dirigidos a padres y madres con hijos/as con discapacidad:

j.1) Reuniones escolares: Los empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 %, oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as.

A partir de la cuarta licencia de esta naturaleza, el tiempo utilizado conllevará su recuperación por parte del trabajador/a.

j.2) Permiso retribuido para trabajadores/as con hijos/as con discapacidad: los empleados/as que tengan hijos/as con enfermedad grave que exija cuidados especiales o discapacidad no inferior al 33 %, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad o, en su caso, del permiso de lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad. Si dos trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá ser disfrutado sólo por uno de ellos.

## 2. Permisos no remunerados:

a) Una vez finalizados los permisos remunerados contemplados en el apartado a) del punto 1 del presente artículo y de manera ininterrumpida a los mismos, podrá ser ampliado hasta un máximo de dos meses adicionales sin sueldo, excepto los referidos a nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo/a.

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

c) El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 5 días laborables completos, o alternativamente 40 horas laborables anuales. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

d) Permiso no remunerado tras la maternidad/lactancia: Una vez finalizado el descanso por maternidad, y en su caso, el de la lactancia acumulada, los trabajadores/as podrán solicitar un permiso no remunerado de hasta un máximo de dos meses sin sueldo para encargarse del cuidado directo de su hijo/a.

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

f) Permisos no remunerados para asistencia a reuniones escolares que afecten a hijos/as con discapacidad: Finalizado el disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el apartado j)j.1 anterior, los empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33%, oficialmente reconocida, podrán continuar asistiendo a reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as, si bien el tiempo utilizado a partir de la cuarta reunión conllevará su recuperación por parte del trabajador/a.

## Artículo 15. *Excedencias.*

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

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

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

Durante el primer año de excedencia, para cuidado de hijo/a o familiar, tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido el mismo, la reserva queda vinculada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en un centro de trabajo ubicado en un radio que no suponga traslado geográfico, a contar desde el centro del municipio del anterior centro al que estuviera adscrito el trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Salud laboral.*

A) Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por la legislación vigente a la representación unitaria y sindical de los trabajadores/as, y de conformidad con lo previsto en el artículo 72 del Convenio Colectivo General del Sector Seguros, se confirma la constitución del Comité Estatal de Salud Laboral que actualmente se encuentra en funcionamiento en la empresa conforme lo establecido en su propio Reglamento.

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

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

El citado Comité tendrá atribuidas además las siguientes funciones:

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

b) Asimismo podrá conocer el resultado de las auditorías que en materia preventiva sean legalmente exigibles.

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

d) Tratará de aquellos aspectos de salud laboral que pudieran afectar a más de un centro de trabajo de la Compañía, a aquellos que están representados por Delegados de Personal y/o a los que no cuenten con representantes de los trabajadores/as, lo que permitirá abordarlo desde una óptica más global y asimismo, aplicar de manera homogénea las medidas que se consideren más adecuadas.

B) En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero de 1997, que regula el Reglamento de Servicios de Prevención, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores/as 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/as tendrán derecho a una revisión médica a cargo de la empresa que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente aunque se ofrecerá con una mayor frecuencia, con carácter anual. Se efectuarán dentro del horario laboral y en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud derivadas de las condiciones de los puestos de trabajo.

Adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, y también con carácter anual, la empresa ofrecerá pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las mujeres y urológico para los hombres) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados/as, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas

para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales.

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

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

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

Las materias relativas a salud laboral de carácter local en cada centro de trabajo se ajustarán a lo establecido en la legislación vigente y serán objeto de tratamiento con las personas u órganos competentes de representación para cada centro de trabajo (delegados de prevención o, en su caso, Comités de Salud Laboral de centro de trabajo).

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

C) De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.

En este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores/as, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.

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

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

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

b) Podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año, y en los demás términos y condiciones establecidos en el artículo 12.C.b) del presente Convenio Allianz sobre reducción de jornada.

c) La ausencia o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas,

cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

#### Artículo 18. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva queda configurada por los siguientes conceptos:

Conceptos retributivos con referencia al Convenio General del Sector Seguros:

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

Estos conceptos se distribuyen en doce pagas mensuales, más tres extraordinarias en junio, octubre y diciembre, si bien, de acuerdo con el empleado/a, podrá efectuarse el prorrateo que por todo ello corresponda en doce mensualidades iguales.

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

Conceptos retributivos propios del Convenio Allianz:

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

#### 1.º Plus Convenio «Allianz».

Este concepto se percibirá por todos los trabajadores/as incluidos como personal en plantilla según la definición del art. 1 del presente Convenio Allianz. Su cuantía será de 2,50 pagas anuales de sueldo base de tablas mensual según el importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado/a, y distribuidas en dos pagos, uno en marzo y otro en septiembre que serán, respectivamente, de 1,25 pagas de sueldo base de tablas mensual.

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

#### 2.º Plus Histórico de Horario.

Este plus se percibirá exclusivamente, por aquellas personas a las que hasta 31/12/2001 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos, «Plus Histórico» y «Complemento Unificación de Horarios». Su cuantía distribuida en doce abonos mensuales al año, consiste en el importe que venían percibiendo a 31/12/2017 y actualizado para el año 2018 de acuerdo con lo establecido en el art. 20 de este Convenio.

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

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

### 3.º Plus *ad personam*.

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

Su cuantía distribuida en doce abonos mensuales al año, consiste en el mismo importe que ya venían percibiendo a 31/12/2017 y tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

### 4.º Complemento Personal Voluntario.

Este Plus de carácter discrecional, tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por los empleados/as que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa abonándose en doce mensualidades al año.

### 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, quedan incluidos:

a) Plus Actividad Horarios especiales, que se define como aquel que se percibe por el personal que se encuentra realizando los Horarios Especiales regulados en el artículo 12. B) del presente Convenio Allianz, y consiste en una compensación económica de 254,17 euros brutos lineales por doce pagas y sujeto a las condiciones normativas de este tipo de Pluses.

#### b) Disponibilidad:

– Situación de disponibilidad y compensación:

Por situación de disponibilidad se entenderá aquella posición, referida a sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva en día laborable en la que el trabajador/a, a instancia de la empresa, permanece a disposición de la misma para, en su caso, acudir al puesto de trabajo o realizar las actividades propias del mismo de forma remota, siempre que se trate de una necesidad sobrevenida y no planificable.

Los trabajadores/as que en la actualidad se encuentren en situación de disponibilidad y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder a ella, percibirán a partir de la fecha de la firma del Convenio una compensación denominada «Complemento de Disponibilidad» por importe y términos que a continuación se detallan:

- De 30 euros por día completo efectivo disponible en sábado, domingo o festivo.
- De 15 euros por tarde/noche efectiva disponible en día laborable, iniciándose al finalizar la jornada laboral y hasta las 12 de la noche.
- De 50 euros los días 24 y 31 de diciembre.

– Trabajo efectivo en situación de disponibilidad: descanso equivalente y compensación económica:

En el caso de que el trabajador/a en situación de disponibilidad tuviese que prestar servicios efectivos, compensará el tiempo trabajado con descanso equivalente de acuerdo con su responsable. Asimismo percibirá una compensación igual al 100% del salario base por el tiempo efectivamente trabajado.

A los efectos de la determinación del salario base aplicable, se tomará en cuenta la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base ordinario mensual tablas X 15 mensualidades}}{1682 \text{ horas de jornada anual}}$$

Al importe resultante, que supondrá el salario base/hora, se le aplicará el porcentaje acordado (100 %) y se abonará en la cuantía proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado.

Dicha retribución sustituye la prevista en el artículo 49.4 y 5 del Convenio General del Sector Seguros.

#### 6.º Pagas de Participación en Primas.

El sistema de Pagas de Primas propio de la Compañía y que sustituye al del Sector, queda configurado de la siguiente manera:

a) Con carácter general: Durante el primer año, tendrán asignadas, 4 pagas de sueldo base de tablas mensual, aplicables en el año de ingreso, en el segundo año 4'5 pagas de sueldo base de tablas mensual, y a partir del tercero inclusive 5 pagas de sueldo base de tablas mensual. En todos los casos, el valor de las pagas de sueldo base prevista se calculará conforme a las tablas salariales de sueldo base fijadas en el Convenio General del Sector Seguros en función al grupo profesional y nivel retributivo ostentado por cada empleado/a.

No obstante, para los empleados/as contratados a partir del 1 de septiembre de 2014, el escalado de las pagas responderá a lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera en tanto se mantenga la vigencia de la misma.

Adicionalmente, y en ambos supuestos, se abonará por este concepto la cantidad de 650,50 euros. Dicha cantidad será objeto de regularización en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio Allianz.

b) Con carácter especial: los empleados/as que vinieren percibiendo cantidades superiores a las resultantes de la aplicación de la norma general prevista en el apartado a) anterior, mantendrán el valor alcanzado el cual será objeto de revisión y regularización anual en los términos establecidos en el art. 20 del presente Convenio Allianz. A estos efectos se deja constancia que para el año 2018, se ha practicado la revisión señalada anteriormente.

En el supuesto de reingreso a la empresa tras una situación de excedencia prevista en el artículo 15 anterior, el importe a percibir se ajustará a la situación que corresponda conforme a lo anteriormente establecido con su correspondiente regularización y revalorización.

El importe anual de las Pagas de Participación en Primas, se abonará de forma prorrateada, distribuida en doce fracciones mensuales iguales.

#### Artículo 19. *Retribución variable de convenio.*

Con efectos de 1/1/2019, se establece el derecho a percibir una retribución anual variable por parte de todos aquellos empleados/as que realicen funciones correspondientes a los siguientes puestos: Especialista; Asesor; Gestor; y Operador de Soporte.

El pago de esta retribución variable que se denomina «*Retribución Variable de Convenio*» se condiciona al cumplimiento de los objetivos que anualmente se establezcan por la empresa para su devengo, de acuerdo a su validación por parte del Comité de Compensación.

Con carácter general, los objetivos para el cálculo de esta Retribución Variable de Convenio serán aquellos establecidos anualmente para la Dirección de la Compañía, cuya determinación y resultado final serán comunicados a las Secciones Sindicales dentro del primer trimestre del año siguiente.

El importe de Retribución Variable de Convenio de referencia para el año 2019 será de 500 euros/anuales para cada uno de los empleados/as que tuviera derecho a la misma, y será revisado conforme a lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio.

El importe definitivo se obtendrá de la suma de cada uno de los objetivos parciales, de acuerdo con su peso en el total, y conforme a la siguiente tabla:

Grado consecución	% Retr. Variable
Superior al 110%	110%
= o superior al 80%	% equivalente
Inferior al 80%	0%

Su abono, si procediera, se efectuará dentro del primer trimestre del año siguiente, siendo requisito para tener derecho al percibo de la retribución variable, la permanencia en la plantilla de la empresa a 31 de diciembre. El pago de la retribución variable correspondiente al ejercicio 2021, se efectuará dentro del primer trimestre del año 2022 no afectando a estos efectos la circunstancia de que el Convenio se encontrase vencido.

Los trabajadores/as integrantes de los puestos antes referenciados que perciban una retribución variable adicional a la Retribución Variable de Convenio regulada en el presente artículo, tendrán derecho a esta última si se hubiera devengado, si bien sólo en el supuesto de no devengo de importe alguno de su otra retribución variable.

Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos de la asignación de la retribución variable general, aquellos trabajadores/as que en virtud de acuerdo colectivo hubieran consolidado o consolidaran parte de su retribución variable anterior en su retribución fija en una cuantía superior a la Retribución Variable de Convenio.

#### Artículo 20. *Revisión y regularización de la estructura retributiva.*

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

Las partidas «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», el «Plus Convenio Allianz», el «Plus de Actividad» y las «Pagas de participación en Primas» así como el «Plus de Desplazamiento» serán objeto de revisión y regularización para los años 2018 y 2019 en los términos establecidos en los artículos 38 y 39 del Convenio Colectivo del Sector.

Para los años 2020 y 2021 se estará a cuanto sobre esta materia se establezca en el Convenio Colectivo del Sector.

Se deja expresa constancia que para el año 2018 ya se ha llevado a cabo una revisión inicial del 0,8%, quedando pendiente la eventual regularización que pudiera proceder para dicho ejercicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Convenio General del Sector Seguros.

Por su parte, el Plus Histórico de Horario será objeto de revalorización mediante la aplicación de un incremento de un 1% anual, para los años, 2018, 2019, 2020 y 2021, llevándose a cabo su actualización dentro del primer trimestre de cada año con efectos del día 1 de enero, dejándose constancia que para el año 2018 ya se ha llevado a cabo una revisión inicial del 0,8%.

Finalmente se establece que el importe de la Retribución Variable de Convenio establecida en el artículo 19 del presente Convenio, será revisada a partir del año 2020, en los mismos términos reflejados en el primer párrafo del presente artículo.

#### Artículo 21. *Condiciones para el personal con funciones de trabajo externas.*

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

En cuanto al plus funcional de inspección, dietas y gastos de locomoción se estará a las cuantías que en cada momento determine el Convenio General del Sector Seguros. No obstante, este personal podrá elegir entre dos sistemas: la percepción de las dietas en la

forma estipulada en el citado Convenio General, o bien la asignación diaria estipulada en el artículo 21 en concepto de «Compensación por comedor», siendo ambos sistemas incompatibles y excluyentes entre sí.

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo, siempre que medie aceptación para ello por parte de la Compañía, tendrá una asignación anual como contribución en el coste para la prima de las garantías de daños propios incendio y robo del seguro de su vehículo en el que necesariamente ha de figurar como tomador, consistente en la cantidad de 500 euros en el año 2018, 505 euros en el año 2019, 510 euros en el año 2020, y 515 euros en el año 2021, proporcional a la fecha de la contratación. En el supuesto de que el coste de la prima sea inferior con motivo de tener estas garantías reducidas, por aplicación de franquicia, o tener concertadas únicamente pérdida total y robo, el importe de la contribución se reducirá en un 10%.

En todo caso el importe máximo de la contribución económica será el de la prima pagada por el tomador.

Para que esta asignación surta efecto, las coberturas deberán estar incluidas obligatoriamente en la póliza de flota para empleados/as con funciones de trabajo externas que la Compañía Allianz Seguros tenga estipulada a este fin y el titular del vehículo debe realizar durante cada ejercicio una cifra de kilómetros anuales razonable, de acuerdo con las funciones asignadas.

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

Las anteriores cantidades ya han sido revalorizadas con el 1%.

## Artículo 22. *Compensación por Comedor.*

Los empleados/as por cada día que realicen de forma efectiva jornada partida, tendrán derecho a la siguiente Compensación por Comedor:

Año 2018: El importe quedará establecido en 11,70 euros.

Año 2019: El importe queda establecido en 11,80 euros.

Año 2020: El importe queda establecido en 11,90 euros.

Año 2021: El importe queda establecido en 12 euros.

El importe percibido por esta partida en ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido o cese.

Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores/as que estén en situación de IT o con ausencias al trabajo que impliquen la no realización de la jornada partida.

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestaciones sociales

## Artículo 23. *Prestaciones I.T. y situaciones de incapacidad o maternidad.*

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

Los empleados/as deberán respetar los plazos legalmente establecidos para la entrega de los partes de baja y confirmación (3 días) y de alta (24 horas), en los modelos oficiales

establecidos, pudiendo la empresa dejar sin efecto el pago del complemento de la prestación a su cargo en aquellos casos en que concurra un retraso excesivo o un incumplimiento reiterado respecto de esta obligación.

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

#### Artículo 24. Seguro de vida y accidentes.

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Allianz, la Compañía otorgará, a su exclusivo cargo y para sus empleados/as en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, con las coberturas y capitales asegurados durante la vigencia del presente Convenio Allianz que a continuación se señalan, y que sustituyen las previsiones contenidas en el artículo 60 del Convenio General del Sector Seguros:

##### Cobertura Asegurada-Seguro Principal:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa.

2018	2019	2020	2021
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
62.436	63.061	63.691	64.328

- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

2018	2019	2020	2021
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
25.834	26.092	26.353	26.617

##### Cobertura Asegurada-Seguros Complementarios:

Cuando el fallecimiento o la incapacidad permanente absoluta se produzcan como consecuencia de un accidente, la anterior prestación será acumulable a los siguientes seguros complementarios:

2018	2019	2020	2021
-	-	-	-
Euros	Euros	Euros	Euros
62.436	63.061	63.691	64.328

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados/as.

Por ello, la percepción por parte de un empleado/a del capital asegurado por cualquiera de las coberturas anteriores supondrá la extinción del aseguramiento del resto de las coberturas para dicho empleado/a.

El personal que extinga su relación laboral con la empresa por acceder a la jubilación y hasta que cumpla los setenta años de edad, tendrá las coberturas del seguro por riesgo de muerte previsto en el artículo 60.2 del Convenio General del Sector Seguros en las condiciones y capitales previstos en el mismo. Lo anterior supone que el 50% del capital asegurado será para 2018 y 2019: 12.500 euros. Para los años 2020 y 2021, el cálculo del capital asegurado se efectuará sobre los importes específicos que establezca el Convenio General del Sector Seguros.

Igualmente se estipula para todo el personal en activo un seguro de Accidentes, con las siguientes coberturas y capitales asegurados:

- Fallecimiento por accidente laboral.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral.

2018	2019	2020	2021
- Euros	- Euros	- Euros	- Euros
93.654	94.591	95.537	96.492

En aquellas situaciones de Incapacidad Permanente en las que se establezca una probable revisión por mejoría en un plazo igual o inferior a dos años, y que deriven en una suspensión de la relación laboral al amparo del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el pago del capital del seguro no se hará efectivo a los empleados/as hasta que, en su caso, la declaración de Incapacidad Permanente sea definitiva y desaparezca la obligación de reserva de puesto de trabajo y por tanto quede extinguida la relación laboral.

Se deja expresa constancia que las situaciones de excedencia voluntaria reguladas en el artículo 15.4 del presente Convenio Allianz, serán las únicas que estarán excluidas de la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

#### Artículo 25. *Otros seguros del personal.*

Los empleados/as 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/as que con ellos convivan, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5% en concepto de gastos de administración.

En las mismas condiciones los trabajadores/as que lo deseen podrán contratar una póliza especial del Ramo de Salud para el colectivo de empleados/as, con su correspondiente nota técnica orientada a las características de riesgo de este colectivo y bajo las normativas de aceptación de riesgos establecidas por la Compañía a través de su Departamento de Negocio de Salud.

#### Artículo 26. *Discapacidades.*

##### A) Reconocimiento situación de discapacidad del empleado/a:

A los empleados/as en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33% dispondrán de un día adicional de permiso particular o, alternativamente 8 horas, durante el año natural en el que se haya obtenido el certificado de discapacidad y con motivo de los trámites realizados.

Asimismo, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Allianz, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.300 euros.

##### B) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos/as de empleados/as en activo:

En el caso de discapacidades de hijos/as de empleados/as en activo, declaradas médicamente como superiores al 30%, la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades cuyos valores a lo largo de la vigencia del presente Convenio se especifican a continuación y que serán abonadas anualmente junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1/1/2018:

Grado de discapacidad	2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros	2021 – Euros
Igual o superior al 30 % . . . . .	2.496	2.521	2.546	2.571
Igual o superior al 65 % . . . . .	4.989	5.039	5.090	5.141
Igual o superior al 75 % . . . . .	7.486	7.561	7.637	7.713

**Artículo 27. Premio de permanencia.**

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

- a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una medalla de oro y abono de una paga.
- b) A los 35 años de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, esto es «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», estipulados en el artículo 18 del presente Convenio Allianz, quedando expresamente excluidas las partidas referidas a «Plus Convenio Allianz», «Plus Histórico de Horario», «Plus Ad-Personam», «Complemento Personal Voluntario», «Plus Actividad», «Pagas de Participación en Primas», «Retribución variable de Convenio» y la «Compensación por comedor», recogida en el artículo 22.

**Artículo 28. Cesta de navidad.**

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados/as de una Cesta o Lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2018.

2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros	2021 – Euros
150	152	153	155

Aquellos empleados/as que lo prefieran y lo soliciten mediante el formulario habilitado al efecto, antes del 30 de septiembre de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

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

**Artículo 29. Ayuda para estudios.**

A) Fondo General:

En concepto de ayuda para estudios de empleados/as e hijos/as de empleados/as en activo, hasta su mayoría de edad o hasta los 25 años, la empresa dotará anualmente un fondo económico por las siguientes cuantías:

2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros	2021 – Euros
600.000	606.000	612.060	618.181

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

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

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

Hijos de empleados/as: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, Bachillerato, ESO y Ciclos Formativos de grado medio o superior; Educación infantil y primaria así como guarderías.

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

B) Fondo extraordinario Ayuda para estudios universitarios:

Con carácter adicional a la Ayuda para estudios prevista en el apartado anterior, se establece un fondo extraordinario que se destinará a subvencionar los estudios universitarios en grado medio o superior cursados por empleados/as o por hijos/as de empleados/as en las convocatorias de ayudas de estudios, por las siguientes cuantías:

2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros	2021 – Euros
25.000	25.250	25.503	25.758

Los empleados/as que reúnan los requisitos para optar a estas ayudas participarán de la que corresponda tras el reparto de la ayuda de estudios general y, adicionalmente, podrán participar del reparto del mencionado fondo extraordinario.

Artículo 30. *Préstamos.*

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

Los préstamos para adquisición de vivienda deberán ser amortizados en un plazo máximo de diez años y para obras de acondicionamiento, enfermedad grave o gastos excepcionales, el plazo de amortización será de cinco años, y serán de las siguientes cuantías durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

Préstamos	2018 – Euros	2019 – Euros	2020 – Euros	2021 – Euros
Adquisición vivienda . . . . .	43.690	44.126	44.568	45.013
Obras acondicionamiento, enfermedad grave y gastos excepcionales . . . . .	11.410	11.524	11.639	11.756

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

Igualmente, y en relación a la solicitud de préstamo destinado a la adquisición de vehículo propio dirigido a todos aquellos empleados/as que realicen de forma habitual funciones externas de acuerdo con lo que establece el Reglamento para la concesión de préstamos, se establece que la cuantía máxima de los mismos será de 11.410 euros en el año 2018, 11.524 euros en el año 2019, 11.639 euros en el año 2020 y 11.756 euros en el año 2021, y siempre que se cumplan por los solicitantes los siguientes requisitos:

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

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

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

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

La extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa, dará lugar a la finalización definitiva de los plazos de amortización pendientes por los préstamos que le hubieran sido concedidos, quedando facultada la empresa para compensar total o parcialmente la deuda pendiente con la liquidación e indemnización que en su caso correspondiera percibir al trabajador/a.

Al fondo de préstamos cuyo límite global estará establecido en 1.996.253 euros en el año 2018, 2.016.215 euros en el año 2019, 2.036.378 euros en el año 2020 y 2.056.741 euros en el año 2021, revertirán las amortizaciones hasta alcanzar el mencionado límite.

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

#### Artículo 31. *Anticipos.*

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

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

#### Artículo 32. *Plan de pensiones.*

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

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

1. Aportaciones ordinarias al Plan de Pensiones: la empresa se obliga y compromete a aportar durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio y a favor de todo el personal con derecho a recibir aportaciones antes mencionado, una cantidad

equivalente a 1,20 pagas de una mensualidad ordinaria de sueldo base tablas mensual, según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador/a.

2. Aportaciones sustitutivas de la compensación económica a que se refiere el artículo 61.1.B) del Convenio General del Sector Seguros: Sustituyendo al sistema previsto en el citado artículo del Convenio General del Sector Seguros y en aplicación de la posibilidad contemplada en el mismo artículo, apartado 4, que permite regular o establecer sistemas de Previsión social sustitutivos o complementarios distintos de los establecidos en el mencionado Convenio General, se acuerda realizar una aportación anual al Plan de Pensiones de los empleados de Allianz.

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

3. Aportación extraordinaria año 2018: La empresa se obliga y compromete a aportar, por una sola vez, y con carácter extraordinario referida exclusivamente al año 2018, una aportación al Plan de Pensiones, dirigida a todo el personal con derecho a percibir las aportaciones de los puntos 1 y 2 anteriores.

Dicha aportación se realizará en el mes de octubre por importe equivalente a un 0,15 del sueldo base de tablas mensual según el Grupo profesional y nivel retributivo asignado a cada trabajador/a en dicho momento.

4. Aportación extraordinaria año 2019: En el supuesto de que el trabajador/a, que fuera participe del Plan de pensiones con derecho a percibir las aportaciones de los puntos 1 y 2 anteriores, realice voluntariamente una aportación al Plan por un importe mínimo equivalente a un 0,05 de su sueldo base de tablas mensual, la empresa en el mes de octubre le realizará, también por una sola vez y con carácter extraordinario, una aportación por importe equivalente a un 0,10 de dicho sueldo base de tablas mensual.

5. Procedimiento de aplicación de las aportaciones de los puntos 1 y 2 anteriores: La mecánica para las aportaciones se realizará de la siguiente forma:

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

b) La regularización y revisión a que pudiera dar lugar de conformidad y en los términos que establece artículo 20 anterior se aplicará efectuando la aportación complementaria que corresponda, teniendo en cuenta los eventuales cambios tanto de importe, debido al ajuste por regularización mencionado, como de Grupo Profesional / Nivel retributivo, que haya podido haberse producido a lo largo del año y en ambos casos proporcionalmente, de acuerdo con la fecha de su efecto.

## CAPÍTULO VI

### Otras condiciones

#### Artículo 33. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, que es facultad de la Dirección de la Empresa, se llevará a cabo con observación de los derechos de información y consulta establecidos en la legislación vigente que corresponden a las Secciones Sindicales.

Dentro del citado ámbito de actuación, las partes manifiestan su voluntad de adecuar su comportamiento para que la organización del trabajo contribuya a alcanzar unos niveles objetivos de productividad, eficiencia, calidad y adecuadas condiciones de trabajo en el seno de la empresa.

A tal efecto todos los integrantes de la empresa contribuirán al mantenimiento de la imagen de la compañía, mediante el correcto trato con clientes y proveedores, adecuando su vestimenta a los usos de corrección ordinarios.

#### Artículo 34. *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/as, a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado negociando para ello el oportuno protocolo de actuación.

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

La empresa eliminará la realización de horas extraordinarias habituales, recurriendo únicamente cuando sea absolutamente necesario a horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, períodos punta de trabajo, como es el caso de la realización de las reservas y/o cierres contables anuales, implantación de nuevos sistemas o aplicaciones informáticas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa, de conformidad con cuanto al efecto establece el art. 52 del Convenio General del Sector Seguros.

Todos los empleados/as que ingresen por medio de contrato temporal, si pasaran a ser empleados/as fijos sin solución de continuidad, tendrán reconocida a todos los efectos, la antigüedad del contrato que tuvieran vigente en el momento de pasar a fijos, incluso en el supuesto que la relación se hubiera establecido a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

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

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

#### Artículo 35. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de los trabajadores/as de la empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores/as de la Empresa, de acuerdo con cuanto se estipula en los arts. 76.4 y 77 del Convenio General del Sector Seguros, a la vez que como interlocutores válidos de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

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

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

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

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

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

Revisión de sistemas organizativos.

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

Absentismo y sus causas.

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

Plan Anual de Formación.

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.

8.º La celebración de asambleas respetará un plazo de 30 días desde la fecha en la que tuvo lugar la anterior asamblea y, en consecuencia, su convocatoria deberá respetar ese plazo.

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/as, 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 36. *Locales y tableros de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

La empresa procurará proveer locales adecuados a los representantes de los Trabajadores/as en aquellos centros de trabajo o para agrupaciones de centros de trabajo con más de 50 empleados/as, 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 las Secciones Sindicales, 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 representantes de los trabajadores/as localmente constituidos. Se definen también como tableros de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 37. *Tiempo sindical.*

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

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

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

#### Artículo 38. *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/as 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 39. *Asamblea de trabajadores/as.*

Todos los trabajadores/as de los distintos centros de trabajo, tendrán derecho a una hora mensual de asamblea a celebrar dentro de la jornada laboral, previa comunicación por escrito a la División de Relaciones Laborales, con una antelación mínima de cuarenta

y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición adicional primera. *Parejas de hecho.*

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

Disposición adicional segunda. *Participación en Comisiones.*

Las Secciones Sindicales que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Allianz tendrán derecho a participar en cualquier comisión de las expresamente previstas en dicho Convenio, en proporción a su nivel de representación unitaria y con la participación de, al menos, un representante de cada una de ellas.

No obstante lo anterior y por lo que se refiere a la composición de la Comisión Mixta o cualquier otra comisión derivada de ella a los efectos de la administración del Convenio, sólo podrán formar parte las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Allianz, en proporción a su nivel de representación unitaria y con la participación de, al menos, un representante de cada una de las mismas.

Disposición adicional tercera. *Comisión de igualdad.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se reflejan en el contenido del presente Convenio, impulsándose a través de la Comisión de Igualdad existente en la empresa, así como también a través del Plan de Igualdad vigente, cuyo seguimiento y control se encuentra actualmente en curso mediante el plan de acción desarrollado por dicha Comisión.

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

A este fin, Allianz y las representaciones sindicales existentes en la empresa, se comprometen a seguir avanzando en las medidas de actuación que procedan para alcanzar dicho objetivo.

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

- A. Garantizar que los procedimientos y políticas de Recursos Humanos cumplen los criterios de igualdad y no discriminación.
- B. Optimizar las medidas de Conciliación de manera que sean efectivas y satisfagan las necesidades reales de gran parte de la plantilla.
- C. Fomentar y avanzar en la Cultura de Igualdad y Conciliación en la Compañía.

A tal fin, la Comisión de Igualdad adquiere los siguientes compromisos que conformarán e incorporarán a sus líneas de actuación, así como los cometidos del II Plan de Igualdad:

- a) Promover el principio de igualdad y no discriminación y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre y para los trabajadores/as de la empresa y todo el entorno Allianz.
- b) Continuar avanzando en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- c) Profundizar en los procesos de selección, formación y promoción con el fin de analizar, y en su caso, resolver cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.

d) Designación del Sponsor de Igualdad y Diversidad cuyo cometido principal será la resolución de todas las consultas que puedan surgir sobre igualdad. Su designación se realizará por acuerdo de la Comisión de Igualdad, de la que pasará a formar parte.

e) Avanzar en la igualdad retributiva para el desempeño de trabajos de igual valor.

f) Divulgar buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades a todo el entorno Allianz: mediación, y proveedores.

La composición de la Comisión de Igualdad, está formada por seis representantes de la empresa designados por la Dirección y seis representantes de los trabajadores/as designados por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz.

Disposición adicional cuarta. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

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

Disposición transitoria primera. *Régimen de jornada y horario laboral correspondiente al ejercicio 2018.*

Durante el año 2018, el régimen de jornada y horario se mantendrá en los mismos términos recogidos en el artículo 12 del Convenio Colectivo Allianz 2014-2017.

Asimismo también durante el año 2018, continuará siendo aplicable el punto a) sobre Flexibilidad entrada a las 8 horas que se contiene dentro del apartado C) sobre Régimen especial de jornada y horario para la conciliación familiar y laboral del artículo 12 del Convenio, quedando el mismo sin efecto en los siguientes ejercicios de vigencia del convenio, salvo en el supuesto de que el régimen de jornada y horario pactado a partir del año 2019 quedara sin efecto y fuera nuevamente aplicable el régimen vigente hasta el año 2018 inclusive.

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

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

De lunes a viernes en jornada diaria de seis horas cuarenta minutos sin descanso para desayuno, con entrada entre las 8,15 y las 8,30 horas y salida a partir de las 14,55 horas

dependiendo de la hora matinal de incorporación al trabajo, hasta cumplir la jornada diaria establecida.

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

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

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 tercera. Acuerdo sobre Jubilación Parcial y Participación en Primas.*

Como medida de generación y sostenimiento del empleo en el ámbito del presente Convenio, las partes consideran que el Acuerdo de Jubilación Parcial actualmente vigente en Allianz, se mantendrá en vigor durante la duración del presente Convenio Allianz, si bien sujeto a los términos y condiciones que en él se contemplan, incluido su procedimiento de denuncia, vinculándose su permanencia al devengo y percepción de las pagas de participación en primas en la forma que se describe a continuación:

Dando continuidad a lo acordado en el anterior Convenio Colectivo Allianz, se establece que la Participación en Primas de los trabajadores/as incorporados a partir del 1 de septiembre de 2014, se regirán por el siguiente escalado: 3,5 pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el primer año, 4 pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el segundo año, 4,5 pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el tercer año, y 5 pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el cuarto año.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Allianz, el Acuerdo de Jubilación Parcial se entenderá prorrogado anualmente si no media denuncia por cualquiera de las partes entre el 1 y el 31 de diciembre, vinculándose en todo caso su permanencia al devengo y percepción de las pagas de participación en primas en la forma establecida en el párrafo anterior.

En todo caso, cualquiera de las partes, podrá denunciar el acuerdo de jubilación parcial de forma anticipada a su vencimiento preavisando a la otra parte con al menos, 30 días de antelación a la fecha de efectos, sin necesidad de alegar causa o motivo alguno que lo justifique.

La pérdida de vigencia y efectos del mencionado Acuerdo de Jubilación Parcial por denuncia de cualquiera de las partes, o por cualquier otra causa, conllevará con la misma fecha la derogación del abono escalonado que se contempla, siendo a partir de entonces aplicable el sistema de devengo y percepción de las pagas de participación en primas establecido con carácter general en el Convenio Allianz.

*Disposición transitoria cuarta. Día Saludable Allianz.*

Con la finalidad de preservar la salud de los trabajadores/as, a partir del 1/1/2019 y hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, la empresa subvencionará programas que pondrá a su disposición dirigidos a abandonar el hábito del tabaco.

Para fomentar la participación y el éxito de los citados programas, se establecerán los siguientes objetivos:

- Inscripción anual en los citados programas de un mínimo de 60 trabajadores/as.
- Abandono del hábito del tabaco por parte del 40% anual de los empleados/as inscritos en un periodo de 6 meses.

En el supuesto del cumplimiento de todos los objetivos anteriores, los empleados/as no fumadores podrán disponer anualmente de un día de permiso denominado «día saludable Allianz» durante el último semestre del año en curso.

En todo caso, el disfrute de este día será sin perjuicio del necesario cumplimiento de la jornada anual establecida en el art. 12 del presente Convenio.

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 Convenio Colectivo 2014-2017, salvo para aquellas materias en las cuales se observe otra fecha de efecto, y/o se contemple expresamente la remisión al contenido recogido en el referido anterior Convenio colectivo Allianz.

## ANEXO I

### Inventario puestos de trabajo

GI-N1:

Director/a.  
Director/a Comercial.

GI-N2:

Director/a.  
Director/a Delegación.  
Experto/a Titulado/a.

GI-N3:

Jefe/a de Oficina.  
Jefe/a de Proceso.  
Director/a Sucursal.

GII-N4:

Especialista en Funciones Centrales.  
Especialista en Market Management.  
Especialista en Contact Center.  
Especialista en Informática y Procesos.  
Especialista en Siniestros.  
Especialista Técnico de Producto.  
Especialista Comercial.

GII-N5:

Asesor/a en Funciones Centrales.  
Asesor/a en Contact Center.  
Asesor/a en Informática y Procesos.  
Asesor/a en Siniestros.  
Asesor/a Técnico de Producto.  
Asesor/a Comercial.

GII-N6:

Gestor/a Servicios.  
Gestor/a Siniestros.  
Gestor/a Técnico de Producto.  
Gestor/a Comercial.

GIII-N8:

Operador/a de Soporte.

GIV-N9:

Personal en Formación.