

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15210 *Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Allianz.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Allianz, integrado por las empresas Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; Allianz Technology, SL; Allianz Technology, S.E. Sucursal en España; Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA Sociedad Unipersonal; y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA (código de convenio n.º 90104323012023), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de las citadas empresas en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y CGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 19 de junio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ALLIANZ

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo (en adelante «Convenio de Grupo Allianz») integra a las sociedades Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, S.E. Sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA (en adelante «las empresas»), y será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla de las mencionadas empresas, que preste sus servicios dentro del ámbito territorial del artículo 2.

Quedan excluidas expresamente de su ámbito de aplicación las personas trabajadoras de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de las empresas, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los/las Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para las empresas mediante cualquier relación de carácter no laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio de Grupo Allianz regula las relaciones laborales de las empresas Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Allianz Technology, SL, Allianz Technology, S.E. Sucursal en España, Allianz Soluciones de Inversión, AV, SA (Sociedad Unipersonal) y BBVA Allianz Seguros y Reaseguros, SA, y será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. La duración general del convenio será de 5 años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026, 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.

Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, 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.

3. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio de Grupo 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 las empresas, 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 de Grupo 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 con lo establecido en los apartados anteriores, respetará las mejoras contenidas en el presente Convenio de Grupo Allianz, en cuanto a su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio de Grupo 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 cualquier órgano de la jurisdicción social no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio de Grupo

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 de Grupo Allianz se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por 6 representantes de las empresas designados por la Dirección y 6 representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio de Grupo Allianz con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio de Grupo 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 4 representantes de las empresas y 4 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 las empresas, en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio de Grupo 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 (ASAC) 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 las empresas 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 las empresas a la representación de las personas trabajadoras 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 las empresas y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en las empresas.

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 el sector de 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 que resulte de aplicación en cada momento temporal 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 las empresas 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 las empresas 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 las empresas:

– 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 personas trabajadoras 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 las empresas, 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 las empresas 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 las empresas de la correspondiente línea jerárquica, de las personas trabajadoras 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 las empresas.

- Grupo Profesional II - Técnicos y Administrativos; Las personas trabajadoras 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 las empresas. Su relación de trabajo con otras personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que están sujetas 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 personas trabajadoras sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a las empresas 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.

Las personas trabajadoras incluidas 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 las empresas 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 las empresas, 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 de Grupo Allianz, se recoge el inventario de los puestos de trabajo existentes en las empresas, 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 nuevas personas trabajadoras en las empresas 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 una persona trabajadora.
- Por incrementos de actividad que requieran la contratación de personas trabajadoras en determinadas áreas.

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) Personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, su incorporación a las empresas se producirá en el Grupo Profesional y Nivel Retributivo que corresponda conforme al Sistema de Clasificación Profesional de las empresas.

Para la cobertura de los puestos de designación no reservada a la Dirección de las empresas, primará la pertenencia a la plantilla de las mismas, así como el desarrollo profesional positivo dentro de las empresas, debiendo en todo caso el candidato cumplir los requisitos de acceso al nuevo puesto.

La información sobre los puestos a cubrir quedará incorporada a la Bolsa de Empleo, accesible para las personas trabajadoras 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/as presentados.

En aquellos casos de designación no reservada a la Dirección de las empresas 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.

Las empresas designarán directamente a la persona trabajadora 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 con 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 las empresas 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 artículo 19 del Convenio General del Sector Seguros.

El personal de las empresas 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 las empresas. En este supuesto, la retribución de la persona trabajadora se ajustará a la correspondiente al nuevo nivel profesional, si el nivel retributivo de éste fuera superior al que tuviera la persona trabajadora.

– Determinadas posiciones del Grupo Profesional I conllevan funciones de especial confianza, en cuyo caso, el cese de la persona trabajadora en dicha posición y funciones será de libre disposición para la empresa. En caso de ocurrir lo anterior, y que la persona trabajadora afectada fuera reubicada en funciones propias del Grupo Profesional II, el cambio se le notificará por escrito y de forma motivada. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su derecho al nivel retributivo del Grupo Profesional I, si bien la retribución variable de referencia será la correspondiente al nuevo puesto, permaneciendo tan sólo a efectos formales en el Grupo Profesional I.

En este ámbito, se ha acordado la creación de un grupo de trabajo dirigido a actualizar el Sistema de Carrera Profesional de las empresas en los términos recogidos en la Disposición Transitoria Tercera del presente Convenio.

B. Formación.

Las partes consideran que la formación aplicada en el ámbito del presente Convenio de Grupo Allianz es un factor decisivo para el desarrollo y empleabilidad de sus personas trabajadoras y que a su vez contribuye a incrementar la competitividad de las empresas, 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.

Las empresas destinarán 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 las empresas 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 de Grupo Allianz.

De conformidad, y con los efectos, términos y condiciones previstos en el artículo 27 del Convenio General del Sector Seguros, el número de horas de formación determinadas para cada persona trabajadora anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por persona trabajadora, 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 de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación estudiará las alternativas más adecuadas para eludir dichos impedimentos.

Igualmente las empresas facilitarán la participación de las personas trabajadoras que tengan 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 trabajadoras afectadas podrán participar en las convocatorias de formación profesional.

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

Para el desarrollo de las bases y principios propugnados por el presente Convenio de Grupo Allianz, se acuerda establecer un órgano de análisis y propuesta de actividades en materia formativa y de carrera profesional en las empresas, que se denominará «Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación».

La citada Comisión estará formada por 6 representantes de las empresas, designados por la Dirección de las mismas y 6 representantes designados por los Sindicatos 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 uno de los Sindicatos.

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) Seguir desarrollando y preservando que los sistemas de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación de las empresas garanticen la igualdad efectiva de oportunidades de hombres y mujeres y la meritocracia y la retención del talento diverso como principios inspiradores de la cultura organizativa y de personas de las empresas.
- c) 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.
- d) 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 los criterios de validación y/o convalidación en relación al sistema.
- e) Aplicar los acuerdos consensuados en el seno del Grupo de trabajo referido en la Disposición Transitoria Tercera del presente Convenio.
- f) 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.
- g) Con frecuencia semestral, o a requerimiento de la Comisión, las empresas facilitarán 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.
- h) 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.*

La jornada anual de las empresas será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera:

A) El Horario General: 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 12:30 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 o compensación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no haber realizado el deslizamiento necesario para el cumplimiento diario de 8 o 6 horas 25 minutos, respectivamente, deberán efectuarse en el año natural.

Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año:

– De una semana adicional de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en día lunes finalizando en día jueves. Como excepción, el disfrute del período de la semana de jornada continuada adicional completa 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.

– De otros 5 días adicionales de jornada continuada que podrán, en este caso, disfrutarse de forma fraccionada.

El disfrute de los anteriores periodos/días adicionales de jornada continuada, podrá efectuarse a lo largo del año natural, previo acuerdo con el/la responsable de la unidad organizativa a que se pertenezca.

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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, sin perjuicio de que las mismas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria. Debido a lo anterior, su continuidad se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de las empresas.

B) En cuanto a los Horarios especiales de las empresas:

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

La aplicación de los Horarios Especiales y sus condiciones afectarán a las personas trabajadoras que realizan funciones de atención telefónica en los Centros de Atención Telefónica de las empresas, Contact Center. La distribución horaria atenderá al siguiente esquema:

a) Régimen General de Horario:

Durante todo el año se realizarán semanalmente de lunes a viernes, 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:

Las personas trabajadoras afectas 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, las empresas no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras que realizan los anteriores horarios especiales podrán disfrutar de los permisos particulares (regulados en el artículo 14.2.b) del presente Convenio de Grupo 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).

B.2. Régimen de disponibilidad e intervención:

A) Ámbito de aplicación:

Las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas tecnológicas (esto es, Allianz Technology SL y Allianz Technology S.E. Sucursal en España) que en la actualidad se encuentren en el régimen de «disponibilidad e intervención» y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder al mismo, así como las nuevas incorporaciones.

B) Definición y alcance de las situaciones de disponibilidad e intervención:

a. Disponibilidad:

Por situación de disponibilidad se entenderá aquella posición, referida a sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable, en la que la persona trabajadora, a instancia de su empresa, permanece a disposición de las mismas para realizar las actividades propias de forma remota, o en su caso, acudir al puesto de trabajo, para cubrir una necesidad sobrevenida y no planificada que permita resolver incidencias que afecten a entornos productivos y/o con impacto en el negocio.

En ningún caso el tiempo de disponibilidad que no conlleve prestación de servicios por parte de la persona trabajadora será considerado tiempo efectivo de trabajo de la misma.

b. Intervención en situación de disponibilidad:

Por intervención en situación de disponibilidad se entenderá la prestación de servicios efectivos, bien de forma remota, o en su caso, presencial en el centro de trabajo que se realiza en sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable.

Las personas trabajadoras que, se encuentren en una situación de disponibilidad deberán atender las necesidades extraordinarias o urgentes que puedan surgir. En este sentido, el tiempo de respuesta a las llamadas telefónicas durante la situación de disponibilidad no podrá resultar superior a 45 minutos.

Asimismo, en caso de necesidad empresarial debidamente justificada, se podrá requerir a las personas trabajadoras su desplazamiento a las instalaciones de las empresas del Grupo Allianz. En estos supuestos, el tiempo de desplazamiento hasta las

instalaciones de la empresa no podrá resultar superior a 2 horas desde la comunicación de la incidencia.

c. Intervención planificada:

Por intervención planificada se entenderá aquellas actuaciones programadas previamente, que deben realizarse fuera del horario laboral, en sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable, y que tienen como objetivo realizar trabajos y tareas que, por necesidades técnicas o del servicio, no pueden hacerse dentro del mismo.

C) Compensaciones:

Con fecha de efectos de 1/10/2022, las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el apartado anterior, percibirán las siguientes compensaciones:

a. Compensación por Disponibilidad:

Una compensación denominada «Complemento de Disponibilidad» por importe bruto y en los términos que a continuación se detallan:

i. Por tarde/noche efectiva de disponibilidad en día laborable, desde la finalización de la jornada hasta las 8 horas de la siguiente jornada laborable:

- 2022: 20 euros
- 2023: 22 euros
- 2024: 25 euros
- 2025: 27 euros
- 2026: 30 euros

ii. Por día completo disponible en sábado, domingo o festivo:

- 2022: 50 euros
- 2023: 57 euros
- 2024: 65 euros
- 2025: 70 euros
- 2026: 75 euros

iii. Por los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero:

- 2022: 75 euros
- 2023: 80 euros
- 2024: 90 euros
- 2025: 95 euros
- 2026: 100 euros

b. Compensación por Intervención en situación de disponibilidad y/o planificada:

En ambos casos, se compensará el tiempo trabajado con descanso equivalente, de acuerdo con el responsable. Además, percibirá una compensación igual al 100% del salario base ordinario mensual tablas según el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, y por el tiempo equivalente efectivamente trabajado.

A los efectos de la determinación del salario base aplicable, se tomará en cuenta la siguiente fórmula, vigente a partir del 1/10/2022:

Salario base ordinario mensual tablas X número de mensualidades que se establecen a continuación para cada uno de los años de vigencia del convenio

1.682 horas de jornada anual

Para los siguientes ejercicios, el número de mensualidades a incluir en la fórmula anterior será el siguiente:

- 2022: 16 mensualidades.
- 2023: 17 mensualidades.
- 2024: 18 mensualidades.
- 2025: 19 mensualidades.
- 2026: 20 mensualidades.

Las intervenciones que requieran desplazamiento al lugar de trabajo, adicionalmente se compensarán, previa la oportuna justificación, con: gastos de desplazamiento desde el domicilio de la persona, aparcamiento y gastos de manutención.

Dicha retribución sustituye la prevista en el artículo 55.4 y 5 del Convenio General del Sector Seguros.

Adicionalmente, y en este caso con fecha de efectos de 1/1/2023 en lugar de la fecha anteriormente indicada, en las intervenciones planificadas, la persona trabajadora percibirá los siguientes importes:

- 15 euros por intervención planificada de lunes a viernes.
- 30 euros por intervención planificada en sábado, domingo o festivos.

D) Gestión de las situaciones de Disponibilidad e Intervención planificada:

Para la adecuada organización de la actividad empresarial y, asimismo, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, las empresas se comprometen a planificar adecuadamente y con suficiente antelación, las situaciones de disponibilidad e intervención planificada en cada momento, evitando, salvo acuerdo en contrario que una misma persona trabajadora se encuentre simultáneamente en ambas situaciones.

La planificación de la disponibilidad se llevará a cabo, en términos generales, por semanas completas de lunes a domingo. No obstante, en servicios cuya duración no alcance a un periodo de 7 días a la semana, la planificación se adecuará a su extensión.

B.3 Posibilidad de establecer un nuevo turno fijo de refuerzo para la cobertura extensiva de los horarios de tarde en el Contact Center:

Ante necesidades de atención al cliente que durante la vigencia del convenio puedan existir, se acuerda que la empresa podrá crear un nuevo turno fijo de refuerzo de 5 ó 6 horas diarias, de lunes a viernes, cuyo inicio y finalización se situará dentro de un marco horario que va desde las 14 a las 19 o desde las 14 hasta las 20 horas.

Las empresas incorporarán a las vacantes en dicho turno que surgieran en este nuevo turno a personas trabajadoras de nueva contratación, y eventualmente a personas trabajadoras en activo que de forma fehacientemente voluntaria deseen optar a dichas vacantes.

Las personas trabajadoras adscritas a este nuevo turno, siempre que terminen su jornada coincidiendo con la hora de finalización del servicio que en cada momento la empresa determine dentro del marco horario indicado, tendrán derecho a percibir una

compensación («Plus cierre servicio») y bajo el concepto «Plus de Actividad» por importe de:

- 900 euros brutos anuales en los supuestos de contratos en los que la jornada finalice de forma efectiva a las 19 horas.
- 1.200 euros brutos anuales en los supuestos de contratos en los que la jornada finalice de forma efectiva a las 20 horas.

En el supuesto de que la jornada efectiva finalice con anterioridad a las 19 h o 20 h, según los casos, y por cualquier motivo, no se devengará importe alguno en concepto de «plus cierre servicio».

En el supuesto de trabajo en día festivo, el mismo se compensará con tiempo de descanso equivalente y se retribuirá conforme a lo establecido en el artículo 12.B), apartado 2.C del presente convenio.

B.4 Horarios especiales de posible implantación:

Sin perjuicio de los horarios especiales que actualmente se están realizando en las unidades de Informática y Logística (Tren de Montaje) o en cualquier otra unidad de las empresas, las empresas durante la vigencia del Convenio, y con sujeción al procedimiento de negociación colectiva establecido en el artículo 54 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 las personas trabajadoras de nueva contratación y a aquellos otros que de manera fehacientemente voluntaria se adhieran al mismo, que realicen funciones de atención telefónica de las empresas (Contact Center), Informática y Logística (Tren de Montaje y cualquier otra actividad relacionada 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 las empresas, 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) 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 a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

b) Horario continuado en los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado de la persona trabajadora o en aquellas situaciones de enfermedad de la propia persona trabajadora en las que el facultativo así lo aconseje: ésta podrá realizar un horario continuado de 7:30 horas de duración diaria.

También podrán acogerse a este régimen especial de horario continuado de 7:30 horas diarias, durante un periodo máximo de seis meses, aquellas personas trabajadoras

que se encuentren cursando una formación específica relacionada con las funciones que se desempeñan en el puesto de trabajo (master, estudios de postgrado, cursos de especialización, etc..), y así lo requieran para poder conciliar el trabajo con la asistencia a las clases correspondientes, siempre y cuando cuenten con la validación previa de su responsable. Todo ello sin perjuicio de los permisos específicos que afectan a esta materia.

En ambos casos, este horario continuado podrá disfrutarse durante un plazo máximo de seis meses de duración, manteniéndose, no obstante, la obligación de cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas. La realización de este horario, podrá solicitarse por la persona trabajadora exclusivamente una vez al año, entendiéndose como tal, el año natural.

c) Horario continuado para personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad del 33%: Las personas trabajadoras que tengan 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, personas trabajadoras 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.

d) Horario continuado para personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad oficialmente reconocida del 45%: Las personas trabajadoras que tengan 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, las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras en situación de embarazo: como medida de protección a partir de la semana 30 de embarazo podrán 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 las empresas 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 persona trabajadora en los términos previstos en el artículo 13 del presente

Convenio, 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.

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, las empresas iniciarán un periodo de consultas con los Sindicatos, a través de las Secciones Sindicales de Grupo creadas, 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 las empresas, en el procedimiento de consultas, corresponderá a los Sindicatos que han intervenido en la negociación del presente Convenio, a través de las Secciones Sindicales de Grupo creadas.

Las empresas y los Sindicatos, a través de las Secciones Sindicales de Grupo creadas, 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, las empresas podrán 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 la persona trabajadora 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 las empresas que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

F) Registro de jornada:

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, el registro de jornada se llevará a cabo en los términos previstos en el Acuerdo Colectivo de Registro de Jornada de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA de fecha 3/12/2020, al que están adheridas el resto de las compañías integradas en el presente Convenio.

Las empresas eliminarán 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 las empresas, de conformidad con cuanto al efecto establece el art. 57 del Convenio General del Sector Seguros.

Artículo 13. *Vacaciones y festivos.*

El personal de las empresas 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 no más tarde del 15 de enero del ejercicio siguiente al que correspondan sin perjuicio de las excepciones que más adelante se indican. El número máximo de días laborables de vacaciones que podrán ser disfrutados en el ejercicio siguiente, hasta el día 15 de enero, es de cinco. La solicitud y autorización de las fechas de vacaciones deberá realizarse con anterioridad al 31 de marzo de cada ejercicio.

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 58.8 del Convenio General del Sector Seguros para personas trabajadoras 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 de Grupo 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora que pudiera producirse durante el periodo de disfrute de las vacaciones y que suponga que el familiar haya permanecido convaleciente bajo el cuidado de la persona trabajadora durante un periodo superior a quince días o de más de cinco días cuando concorra hospitalización, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión del periodo 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 personal y laboral.*

1. Permisos remunerados: las empresas concederán 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 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando el fallecimiento afecte a cónyuge o hijo/a de la persona trabajadora, el permiso anterior se ampliará en un día adicional.

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, el permiso de dos días laborables para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización contemplados en el primer párrafo, podrá disfrutarse por horas, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia del desplazamiento.

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

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 de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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.

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 por cuidado del lactante: la persona trabajadora podrá acumular el disfrute del permiso por cuidado del lactante previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, a través de un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, ejercitándolo de forma ininterrumpida a continuación del alta por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Alternativamente, la persona trabajadora podrá voluntariamente sustituir el anterior derecho transformando el tiempo equivalente a los referidos 15 días laborables inmediatamente siguientes a la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en jornadas de trabajo reducidas al 50% respecto de la que cada día corresponda sin reducción salarial.

La determinación del período de ejercicio del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de la jornada ordinaria. La persona trabajadora 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: Las personas trabajadoras 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.

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 minusvalía 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 o bien en su totalidad por uno de ellos o, a voluntad de estos, de forma partida al 50% por ambos progenitores.

k) En el supuesto de pérdida gestacional que no conlleve suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal: la trabajadora afectada, para facilitar su recuperación, tendrá derecho a un permiso retribuido de un día laborable.

l) Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico que no conlleve suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal: tendrán derecho a una reducción retribuida de hasta un 25% de su jornada laboral mientras dure el tratamiento, según se establece en el Convenio Colectivo del Sector Seguros.

m) Por nacimiento de nieto o nieta, extensible a situaciones de adopción o acogimiento: 1 día laborable según se establece en el Convenio Colectivo del Sector Seguros.

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.

b) La persona trabajadora, previo aviso al responsable y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 6 días laborales completos (computándose en este caso la jornada teórica completa correspondiente a ese día) o alternativamente 48 horas laborales anuales disfrutadas fraccionadamente. 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.

Este permiso está dirigido a dar cobertura a supuestos no cubiertos por permisos retribuidos; con carácter general, no se podrán utilizar junto con las vacaciones y la ausencia deberá estar justificada.

c) Permiso no remunerado tras la suspensión del contrato derivada del nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y en su caso, la lactancia: Una vez finalizado el período de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y en su caso, el de la lactancia acumulada, las personas trabajadoras podrán solicitar un permiso no remunerado de hasta un máximo de dos meses sin sueldo para encargarse del cuidado directo de su hijo/a.

Con efectos del 1/1/2023, el disfrute de este permiso no remunerado no afectará al permiso de lactancia, al devengo de vacaciones, ni al permiso por asuntos particulares. Sin perjuicio de la fecha de efectos indicada, aquellas personas trabajadoras a las que, como consecuencia del disfrute de este permiso, se les hubiera aplicado el descuento proporcional del permiso de lactancia y los días de vacaciones devengados en el ejercicio 2022, les será abonado el importe correspondiente a dicho descuento antes del 30/4/2023 bajo el concepto «vacaciones».

d) Permiso no remunerado para adopción en el extranjero: De hasta un mes de duración. Las personas trabajadoras 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.

e) 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 1)j.1 anterior, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.

3. Medidas de protección al embarazo y cuidado del menor:

– Durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo/a menor de 9 meses, la persona 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 persona 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.

– Las trabajadoras en situación de embarazo podrán trabajar a distancia a partir de la semana 24 de embarazo, para evitar riesgos en el desplazamiento, siempre que su puesto sea teletrabajable.

– Las trabajadoras en situación de embarazo, podrán acogerse a partir de la semana 30 de embarazo al derecho de realización de jornada continuada previsto en el apartado e) del artículo 12.C) del presente convenio sin reducción salarial.

– En los edificios centrales situados en Ramírez de Arellano 35 de Madrid y Tarragona 109 de Barcelona se habilitan salas para facilitar la práctica de la lactancia en condiciones de higiene y privacidad.

4. Medidas adicionales de protección ante situaciones oncológicas:

Tras un periodo de baja por Incapacidad Temporal derivado de tratamiento oncológico y finalizado el tratamiento, con la finalidad de facilitar la reincorporación, en situaciones de jornada partida y durante un periodo máximo de dos meses, las personas trabajadoras voluntariamente podrán prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia en las horas correspondientes a la jornada de tarde. La empresa podrán autorizar una prórroga del trabajo a distancia en jornada de tarde cuando las circunstancias concretas de la persona trabajadora así lo requieran.

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. Las personas trabajadoras 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, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

No obstante, cuando la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia para atender a cuidado de hijos/as o familiar será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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, máster, doctorado o Curso de Adaptación Pedagógica, todas las personas trabajadoras con más de dos años de servicio efectivo en las empresas, 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 la persona trabajadora disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad en las empresas 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

5. Excedencia forzosa: la excedencia forzosa se regirá por las disposiciones establecidas en el en el Convenio General del Sector Seguros.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *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 la persona trabajadora, 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 de Grupo Allianz.

Conceptos retributivos propios del Convenio de Grupo Allianz.

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

1.º Plus Convenio «Allianz».

Este concepto se percibirá por todas las personas trabajadoras incluidas como personal en plantilla según la definición del artículo 1 del presente Convenio de Grupo 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 persona trabajadora, 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 la persona trabajadora.

2.º Plus Histórico de Horario.

Este plus se percibirá exclusivamente, por aquellas personas trabajadoras 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 31/12/2021 ya actualizado para el año 2022 de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Convenio.

La percepción de este plus, es compatible con el Plus de Actividad de Horarios especiales o, en su caso, con el plus de cierre de servicio.

Tiene la característica de no ser absorbible ni compensable.

3.º Plus Ad-Personam.

Este plus se percibirá exclusivamente por aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiéndolo a 31/12/2021.

Su cuantía distribuida en doce abonos mensuales al año, consiste en el mismo importe que ya venían percibiendo a 31/12/2021 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 las personas trabajadoras que lo tengan reconocido expresamente por parte de las empresas 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), apartado B.1 del presente Convenio de Grupo Allianz, y consiste en una compensación económica de 270,16 euros brutos lineales por doce pagas y sujeto a las condiciones normativas de este tipo de Pluses.

b) Plus cierre de servicio, regulado en el art. 12.B), apartado B.3 del presente Convenio de Grupo Allianz.

6.º Pagas de Participación en Primas.

El sistema de Pagas de Primas propio de las empresas 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 persona trabajadora.

Adicionalmente se abonará por este concepto la cantidad de 691,40 euros. Dicha cantidad será objeto de regularización en lo que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio de Grupo Allianz.

b) Con carácter especial: las personas trabajadoras 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. 18 del presente Convenio de Grupo Allianz. A estos efectos se deja constancia que para el año 2022, se ha practicado la revisión señalada anteriormente.

En el supuesto de reingreso a las empresas 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.

7.º Compensación por disponibilidad y compensación por intervención en disponibilidad o planificada: se retribuirá conforme a lo regulado en el art. 12.C) del presente Convenio de Grupo Allianz bajo los conceptos «disponibilidad» y «compensación jornada festiva» respectivamente.

Artículo 17. *Retribución variable de convenio.*

Se establece el derecho a percibir una retribución anual variable por parte de todas aquellas personas trabajadoras que no tengan establecida una retribución variable específica e individual. 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 las empresas para su devengo, de acuerdo a su validación por parte del Comité de Compensación.

Los objetivos y parámetros para el cálculo de esta Retribución Variable de Convenio serán aquellos establecidos anualmente para la Dirección de las empresas, y serán comunicados a las Secciones Sindicales de Grupo y a las personas trabajadoras dentro del primer trimestre del año en curso y el resultado final será asimismo comunicado a las Secciones Sindicales de Grupo dentro del primer trimestre del año siguiente.

El cálculo de la retribución variable se determinará anualmente en el seno de cada entidad y estará vinculado a la política de compensación variable definida para cada ejercicio por parte del Grupo Allianz.

Para el ejercicio 2022, el cálculo de la Retribución variable se vinculará al resultado directo de OE component, y se devengará tomando en consideración los siguientes límites mínimo y máximo.

- i. Límite mínimo de pago: 50% del objetivo.
- ii. Límite máximo de pago en función de la consecución de objetivos: 120%

Para el resto de ejercicios de vigencia del presente convenio, el cálculo de la Retribución variable (parámetros y límites), será comunicada por las empresas a la comisión mixta e informada a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada ejercicio.

El importe de Retribución Variable de Convenio de referencia para el año 2022 será de 507 €/anuales para cada uno de los empleados/as que tuviera derecho a la misma, o su cuantía proporcional al tiempo de prestación de servicios.

A partir del ejercicio 2023 y durante la vigencia del Convenio, el importe de la Retribución Variable de Convenio de referencia será de los siguientes importes, o su cuantía proporcional al tiempo de prestación de servicios:

- 2023: 600 euros.
- 2024: 700 euros.
- 2025: 800 euros.
- 2026: 900 euros.

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 las empresas a 31 de diciembre.

Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos de la asignación de la retribución variable general, aquellas personas trabajadoras 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 resultante de Convenio.

Artículo 18. *Revisión y regularización de la estructura retributiva.*

Las retribuciones establecidas en el Convenio de Grupo 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», Compensa+, así como el «Plus de Desplazamiento» serán objeto de revisión y regularización para los años 2022 a 2024 en los términos establecidos en los artículos 43, 44 y 45 del Convenio Colectivo del Sector.

Para el año 2025 y 2026 se estará a cuanto sobre esta materia se establezca en el Convenio Colectivo del Sector.

Para el año 2022 ya se ha llevado a cabo una revisión inicial del 1,2 %, cuya regularización se aplicará en el mes de enero de 2023, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Convenio General del Sector Seguros.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer párrafo anterior, se deja expresa constancia que para el año 2023, y con efectos del 1 de enero del mismo año, sobre 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 «Pagas de participación en Primas», se ha llevado a cabo una revisión mejorada del 2,5% en lugar

del incremento del 0,8% previsto en el artículo 44 del mencionado Convenio sectorial, quedando pendiente la eventual regularización que pudiera proceder para dicho ejercicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Convenio General del Sector Seguros. La cuantía correspondiente a la diferencia entre el 0,8% y el 2,5% antes mencionados, se incorporará inicialmente a un complemento voluntario que, una vez conocido el incremento final aplicable al año 2023, se asignará a actualizar las tablas salariales. Se deja constancia que en el supuesto de que la revisión definitiva correspondiente al año 2023 fuese inferior al 2,5% anticipado, dicho incremento se consolidará.

El Plus Histórico de horario: se actualizará con un 1% durante los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

Artículo 19. *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 se estará a la cuantía que en cada momento determine el Convenio General del Sector Seguros. Este personal percibirá la asignación estipulada en el artículo 20 en concepto de «COMPENSA+» en sustitución del sistema de dietas establecido en el Convenio General del Sector Seguros.

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo, siempre que medie aceptación para ello por parte de las empresas, 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 515 euros en el año 2022, 533 euros en el año 2023, 536 euros en el año 2024, 544 euros en el año 2025 y 549 en el año 2026 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 personas trabajadoras con funciones de trabajo externas que las empresas tengan 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.

Artículo 20. *Sistema de compensación COMPENSA+.*

Con la finalidad de sufragar los gastos tanto en trabajo presencial como a distancia, las personas trabajadoras percibirán el concepto denominado «COMPENSA+» no compensable ni absorbible, en los términos que a continuación se indican:

A) Gastos a sufragar:

El importe COMPENSA+, cuyo abono será distribuido en las doce mensualidades ordinarias del año, tiene como finalidad la compensación de los gastos derivados de las siguientes situaciones:

– Durante los días de trabajo a distancia:

- Compensar todos los eventuales gastos que el uso del domicilio o lugar designado durante la jornada laboral pudiera generarle a la persona trabajadora en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, como son los derivados de suministros (calefacción, agua, luz, gas, aire acondicionado, línea ADSL, etc.).

- Compensar gastos de comida en régimen de jornada partida.

– Durante los días de prestación de servicios de forma presencial y en régimen de jornada partida, sufragar los gastos de comida.

B) Cuantías a percibir:

B.1 Personas trabajadoras con jornada oficial (Art. 12.A del Convenio de Grupo Allianz): 1.942,78€ brutos en cómputo anual.

B.2 Personas trabajadoras con jornada de horarios especiales (Art 12.B del Convenio de Grupo Allianz): 1.584,9 euros brutos en cómputo anual.

En ambos casos, las personas trabajadoras no acogidos a régimen de jornada partida, solo percibirán COMPENSA+ en el supuesto de adhesión a régimen de trabajo a distancia, por la cuantía de 235,18€ brutos en cómputo anual.

C) Revisión de las cuantías:

Los importes anteriormente indicados, se establecen para el ejercicio 2023, dejándose constancia que para su cuantificación se ha aplicado la revisión inicial del 0,8% prevista en el artículo 44 del Convenio del sector seguros.

Dichos importes serán revisados durante la vigencia del Convenio conforme se establezca en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, para la revisión de las tablas salariales del mismo.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 21. *Prestaciones I.T. y situaciones de incapacidad o nacimiento.*

En caso de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y por riesgo durante el embarazo, enfermedad o accidente de personas trabajadoras, y mientras están en situación de I. T., las empresas abonarán la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar en activo.

En caso de que una persona trabajadora pasara a situación de incapacidad total para el trabajo habitual, las empresas intentarán, a petición de dicha persona trabajadora, facilitarle un puesto de trabajo compatible con su grado de incapacidad.

Artículo 22. *Seguro de vida y accidentes.*

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo Allianz, las empresas otorgarán, a su exclusivo cargo y para sus personas trabajadoras en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, con las coberturas y capitales asegurados durante la vigencia del presente Convenio de Grupo Allianz que a continuación se señalan, y que sustituyen las previsiones contenidas en el artículo 66 del Convenio General del Sector Seguros:

Cobertura Asegurada - Seguro Principal:

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

2022	2023	2024	2025	2026
64.328 €	66.590	66.935	67.940	68.618

- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

2022	2023	2024	2025	2026
26.617	27.553	27.696	28.111	28.392

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:

2022	2023	2024	2025	2026
64.328 €	66.590	66.935	67.940	68.618

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para las personas trabajadoras.

Por ello, la percepción por parte de una persona trabajadora del capital asegurado por cualquiera de las coberturas anteriores supondrá la extinción del aseguramiento del resto de las coberturas para dicha persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras hasta que, en su caso, la declaración de Incapacidad Permanente sea definitiva y/o desaparezca la obligación de reserva de puesto de trabajo y por tanto quede extinguida la relación laboral.

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 66.2 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 2022, 2023 y 2024: 13.500 euros. Para los años 2025 y 2026, el cálculo del capital asegurado se efectuará sobre los importes específicos que establezca el Convenio General del Sector Seguros.

Con independencia de las prestaciones anteriores y con efecto de la fecha de la firma del presente convenio, se estipula para todo el personal en activo un seguro de Accidentes, con las siguientes coberturas y capitales asegurados:

- Fallecimiento por accidente laboral: 96.492 euros durante el ejercicio 2023.
- Incapacidad permanente según Baremo de póliza, como consecuencia de accidente laboral: 96.492€ durante el ejercicio 2023.

La valoración de la indemnización correspondiente en caso de Incapacidad Permanente según Baremo se realizará de conformidad con los porcentajes fijados en el Baremo de la póliza para cada tipo de lesión o secuela sobre el capital base en vigor cada año (96.492 euros en 2023), todo ello con independencia y sin ninguna relación con la posible resolución laboral que pudiera determinar cualquier otro grado de invalidez para la persona trabajadora.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, el capital antes mencionado del seguro de accidentes será de la siguiente cuantía:

2024	2025	2026
97.939	99.408	100.403

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

Artículo 23. *Otros seguros del personal.*

Las personas trabajadoras de las empresas 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.

Con efectos del año 2024, el descuento por persona trabajadora sobre la tarifa comercial estándar de nuevo negocio vigente será del 15% para los productos de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y de BBVA Allianz, Seguros y Reaseguros, SA Turismos, Motos, Furgonetas de uso particular y Hogar sin perjuicio de los descuentos técnicos y/o comerciales aplicables en cada momento y del 10% para los productos de Salud, sujetos estos últimos a las normativas de aceptación de riesgos establecidos por la Compañía a través del Área de Vida, Salud y Gestión de Activos.

Artículo 24. *Discapacidades.*

A) Reconocimiento situación de discapacidad de la persona trabajadora:

A las personas trabajadoras 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 de Grupo Allianz, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.500 euros.

B) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos/as de personas trabajadoras en activo:

En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos/as de personas trabajadoras en activo, declaradas médicamente como superiores al 30%, las empresas concederán 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 1/1/2022:

Grado de discapacidad	2022	2023	2024	2025	2026
Igual o superior al 30%.	2.597 €	2.636 €	2.675 €	2.715 €	2.742 €
Igual o superior al 65%.	5.192 €	5.270 €	5.349 €	5.430 €	5.484 €
Igual o superior al 75%.	7.790 €	7.907 €	8.026 €	8.146 €	8.227 €

Artículo 25. *Premio de permanencia.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio de Grupo Allianz percibirán el premio de permanencia que a continuación se detalla:

- A los 25 años de servicio efectivo en cualquiera de las empresas, entrega de un regalo por valor equivalente a 1.000 € brutos, y abono de una paga.
- A los 35 años de servicio efectivo en cualquiera de las empresas, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, esto es «Sueldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», estipulados en el artículo 16 del presente Convenio de Grupo Allianz, quedando expresamente excluidas las partidas referidas a «Plus Convenio de Grupo Allianz», «Plus Histórico de Horario», «Plus Ad-Personam», «Complemento Personal Voluntario», «Plus Actividad», «Pagas de Participación en Primas», «Retribución variable de Convenio» y el «COMPENSA+ ».

Artículo 26. *Cesta de navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, las empresas harán entrega a todas las personas trabajadoras que, en la fecha de su concesión, pertenezcan a su plantilla, de una Cesta o Lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2022 y hasta el año 2026.

2022	2023	2024	2025	2026
158 €	160 €	163 €	165 €	167 €

Aquellas personas trabajadoras que lo prefieran y lo soliciten mediante el procedimiento habilitado al efecto, 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 27. *Ayuda para estudios.*

A) Fondo General

En concepto de ayuda para estudios de las personas trabajadoras e hijos/as de personas trabajadoras en activo, hasta su mayoría de edad o hasta los 25 años, las empresas dotarán anualmente un fondo económico común por las siguientes cuantías:

2022	2023	2024	2025	2026
750.220 €	761.475 €	772.895 €	784.490 €	792.335 €

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

– Personas trabajadoras: 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 las empresas y aquellos estudios relacionados con la actividad profesional en el ámbito de las empresas.

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 las empresas o sobre estudios relacionados con la actividad de las empresas se resolverán en el ámbito de la Comisión Mixta.

– Hijos/as de personas trabajadoras: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, Bachillerato, E.S.O. y Ciclos Formativos de grado medio o superior; Educación infantil y primaria así como guarderías.

Dicho fondo, administrado por la Comisión Mixta, será distribuido de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento que se desarrolla en documento aparte. En cualquier caso, el importe resultante de la distribución del fondo entre el número de personas beneficiarias, sean personas trabajadoras o hijos/as de personas trabajadoras, 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 común para las empresas que se destinará a subvencionar los estudios universitarios en grado medio o superior cursados por personas trabajadoras o por hijos/as de personas trabajadoras en las convocatorias de ayudas de estudios, por las siguientes cuantías:

2022	2023	2024	2025	2026
31.260 €	31.730 €	32.205 €	32.688 €	33.015 €

Las personas trabajadoras 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.

En ambos casos, en el supuesto de que al cierre de cada ejercicio (31 de diciembre) la plantilla se incrementase o decreciese en un porcentaje superior al 7% sobre el cierre del ejercicio anterior (31 de diciembre), el importe del fondo será revisado para el ejercicio siguiente, en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio, en la misma proporción, al alza o a la baja.

Artículo 28. *Préstamos.*

Las personas trabajadoras 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	2022	2023	2024	2025	2026
Adquisición vivienda.	45.013	46.595	46.837	47.540	48.015
Obras acondicionamiento, enfermedad grave y gastos excepcionales.	11.756	12.170	12.232	12.416	12.540

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 todas aquellas personas trabajadoras 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 11.756 € en el año 2022, 11.991 euros en el año 2023, 12.232 euros en el año 2024, 12.416 euros en el año 2025, y 12.540 euros en el año 2026, 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/a.

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 las empresas para compensar total o parcialmente la deuda pendiente con la liquidación e indemnización que en su caso correspondiera percibir a la persona trabajadora.

La solicitud de un nuevo préstamo requerirá la amortización completa del préstamo anterior que pudiera tener la persona trabajadora.

Al fondo de préstamos común cuyo límite global estará establecido en 2.496.045 euros en el año 2022, 2.533.485 euros en el año 2023, 2.571.490 euros en el año 2024, 2.610.060 euros en el año 2025 y 2.636.160 euros en el año 2026, revertirán las amortizaciones hasta alcanzar el mencionado límite.

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

Artículo 29. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 30. *Plan de pensiones.*

Las concretas aportaciones al Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de las empresas aquí definidas, se estipulan exclusivamente para las personas trabajadoras 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 las Especificaciones del Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de las empresas, dejándose expresa constancia que las mismas no afectarán a aquellas personas trabajadoras o ex trabajadoras que están expresamente excluidas en las Especificaciones del Plan de Pensiones.

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: las empresas se obligan y comprometen 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 persona trabajadora.

2. Aportaciones sustitutivas del Seguro de Aportación Definida a que se refiere el artículo 68 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 3, 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 las personas trabajadoras de las empresas.

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. 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 18 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.

4. Garantía relativa a situaciones de reducción de jornada por guarda legal, así como reducción de jornada o suspensión del contrato derivado de la condición de víctima de violencia de género.

Con efectos del 1/01/2023, las personas trabajadoras acogidas a una reducción de jornada al amparo de lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán íntegramente las aportaciones, sin que las mismas se reduzcan proporcionalmente.

Asimismo, con la misma fecha de efectos, las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a solicitar una reducción de jornada o la suspensión de su contrato de trabajo, percibirán íntegramente las aportaciones durante dichos periodos.

En ambos casos, las aportaciones al Plan de Pensiones de las empresas referidas al periodo de reserva del puesto de trabajo se efectuarán siempre que la persona trabajadora se reincorpore de forma efectiva al trabajo tras el periodo de suspensión/excedencia, llevándose a cabo el ingreso de dicha aportación una vez se haya producido la incorporación.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos

Artículo 31. *Seguridad, salud y bienestar.*

A. Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

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 RD 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 las personas trabajadoras 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.

B. Política de «Empresa Saludable».

Promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras y la sostenibilidad del ambiente de trabajo, son objetivos prioritarios del Grupo Allianz en España.

Las empresas disponen de una Política de Empresa Saludable en la que establece como uno de sus principios fundamentales el garantizar la seguridad, salud y bienestar de todas sus personas trabajadoras tanto en el entorno profesional como en la vida

personal y pretende que esto constituya un factor diferenciador en el mercado asegurador.

Al considerar estos principios como intrínsecos e inherentes al desarrollo del trabajo, las empresas asumen el compromiso de integrar esta política de «Empresa Saludable» en todos sus niveles jerárquicos y procesos.

Para dar cumplimiento a esta Política de Empresa Saludable, se seguirán desarrollando acciones que impulsen la mejora de los pilares básicos de la seguridad, salud y el bienestar, tanto físico como mental, garantizando la inclusión de la perspectiva de género y la diversidad en toda acción preventiva.

– Bienestar Mental y Emocional

De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de bienestar mental y emocional, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de las personas trabajadoras como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia. En este sentido, se continuarán planificando acciones que permitan ofrecer una protección de la salud mental de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal.

– Bienestar Físico

Se establecerán campañas y acciones que fomenten entre las personas trabajadoras, la realización de actividad física regular y hábitos de alimentación y vida saludable.

Las empresas adoptarán en todo momento a través del Servicio de Prevención las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, implantando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, tanto en los centros de trabajo como en el trabajo a distancia.

– Promoción de la Salud

Las personas trabajadoras tienen derecho a una revisión médica a cargo de las empresas que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, aunque se ofrece 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, las empresas facilitarán 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, las empresas ofrecen pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las empleadas y urológico para los empleados) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

Con el objetivo de fomentar hábitos saludables y reducir el riesgo cardiovascular entre las plantillas, las empresas continuarán planificando campañas y programas al respecto.

C. Órganos de participación de las personas trabajadoras.

C.1 Situación en Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA:

Comité Estatal de Salud Laboral

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por la legislación vigente a la representación unitaria y sindical de los trabajadores/as en el seno de esta empresa, y de conformidad con lo previsto en el artículo 78 del Convenio Colectivo General del Sector Seguros, se confirma la constitución del Comité Estatal de Salud Laboral cuya constitución se llevará a cabo 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 los Sindicatos con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio de Grupo 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 las personas trabajadoras que en materia de salud laboral se encuentra constituida en los distintos centros de trabajo de esta empresa.

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

c. Será informado de las situaciones de acoso laboral constatadas (garantizando en todo momento el anonimato de las personas) a los efectos de que determinen, en su caso, las medidas preventivas a implantar.

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

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 los órganos competentes de representación para cada centro de trabajo (Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo o, en su defecto en el Comité estatal de salud laboral).

C.2 Situación del resto de empresas:

La participación de las personas trabajadoras en los órganos de representación en materia de prevención, se llevará a cabo a través de la representación unitaria, quienes designarán de entre sus miembros a aquellos que deben formar parte de dichos órganos, o en su defecto, a través de las personas que resulten designadas por sus respectivas empresas.

D. Formación.

La formación que deban recibir las personas trabajadoras 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 las empresas, incluyéndose en el Plan Anual de Formación.

E. Asistencia a personas trabajadoras con enfermedad graves.

Aquellas personas trabajadoras con enfermedades graves que voluntariamente iniciasen una solicitud dirigida al reconocimiento de algún tipo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez ante los organismos correspondientes, podrán solicitar de las empresas la cobertura del asesoramiento externo que fuese preciso para llevar a cabo dicho proceso, y el mismo deberá ser autorizado por su respectiva empresa.

CAPÍTULO VII

Igualdad, diversidad y violencia de género*Artículo 32. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad de género de las personas trabajadoras, será de aplicación en esta materia lo previsto en el Plan de Igualdad de Grupo de Empresas Allianz en el que están integradas las mismas, que está adecuado a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, así como al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas adicionales 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 y se encuentran incorporadas al Plan de Igualdad.

Asimismo, las empresas disponen de protocolos de actuación para prevenir situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral/laboral.

Artículo 33. Diversidad.

En Allianz tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respeten y valoren los principio de Diversidad del Grupo Allianz y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la Compañía desarrolla su actividad, no tolerando discriminación basada en criterios tales como: edad, sexo, estado civil, raza, origen étnico, discapacidad, tendencias políticas o actividades de representantes de los trabajadores, religión u orientación sexual.

En este sentido, se vela por un entorno de trabajo inclusivo y diverso para que la plantilla se sienta respetada y empoderada para desarrollar su vida profesional. Asimismo, se pone especial foco en la igualdad de género, en el colectivo LGTBIQ+ y en las personas con discapacidad a través de nuestras networks de empleados/as, siendo una herramienta fundamental de normalización y colaboración para aquellos/as que decidan voluntariamente participar y contribuir.

Este compromiso se traduce también tanto en las funciones de la figura del Sponsor de igualdad y diversidad como en el plan de Diversidad e Inclusión que se alinea anualmente con el Grupo Allianz y la estrategia de Allianz España.

Artículo 34. Política sobre la violencia de género.

En caso de que una trabajadora acredite documentalmente (mediante sentencia, resolución judicial, informe del Ministerio Fiscal o similar en línea con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género) 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 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 las empresas 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 la persona trabajadora 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.

En el supuesto de movilidad geográfica derivada del ejercicio de la opción preferente de cambio de centro, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días naturales para organizar su traslado.

b) Durante un periodo máximo de 3 meses, podrán solicitar reducción de jornada hasta un máximo del 50% de la misma, sin disminución proporcional del sueldo. A partir del cuarto mes y hasta alcanzar un plazo máximo de un año en total (incluyendo el periodo anterior), podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo, y en los demás términos y condiciones establecidos en el artículo 12.C.a) del presente Convenio de Grupo 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 persona trabajadora a las empresas a la mayor brevedad.

d) Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

e) 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.

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

g) Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica, conforme se establece en el artículo 96.2 del Convenio del Sector Seguros.

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

i) Las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a solicitar una reducción de jornada o la suspensión de su contrato de trabajo, percibirán íntegramente las aportaciones al plan de pensiones, sin que las mismas se reduzcan proporcionalmente, tal y como se recoge en el art. 30 del presente Convenio.

Las aportaciones referidas al periodo de reserva del puesto de trabajo se efectuarán siempre que la persona trabajadora se reincorpore de forma efectiva al trabajo tras el periodo de suspensión/excedencia, llevándose a cabo el ingreso de dicha aportación una vez se haya producido la incorporación.

CAPÍTULO VIII

Otras condiciones de trabajo

Artículo 35. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, que es facultad de la Dirección de las empresas, se llevará a cabo con observación de los derechos de información y consulta establecidos en la legislación vigente que corresponden a los Sindicatos a través de las Secciones Sindicales de Grupo que se constituyen de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.

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 las empresas.

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

Artículo 36. *Política de empleo.*

Las empresas manifiestan que tienen 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 sindicatos/ secciones sindicales de grupo, 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.

Todas las personas trabajadoras que ingresen por medio de contrato temporal, si pasaran a ser personas trabajadoras fijas 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, las empresas deberá informar expresamente a las Secciones Sindicales de Grupo firmantes del presente Convenio, respecto de cualquier contratación de duración determinada llevada a cabo directamente por las empresas 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 y de sustitución.

Las situaciones derivadas de suspensión de contrato de trabajo, que se produzcan por motivo de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 sustitución siempre y cuando la cobertura no pueda ser realizada con personal en activo o por otros medios existentes en las empresas.

Artículo 37. *Sostenibilidad.*

Las empresas vienen desarrollando, desde hace años, una profunda labor de impulso de programas, prácticas y medidas para preservar y potenciar valores como la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la diversidad, la meritocracia y retención del talento diverso y, asimismo, que, a su vez, garanticen un entorno de trabajo seguro y saludable para toda la plantilla y comprometido con la protección del medioambiente.

La negociación colectiva ha resultado ser un factor clave para su consecución y desarrollo, lo que conlleva una apuesta firme de las empresas por el valor que genera. En línea con lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo muestran su absoluto compromiso en seguir desarrollando medidas que impulsen los valores de las empresas y que redunden en beneficios para todas las personas trabajadoras.

Las partes acuerdan poner en valor todos estos programas, prácticas y medidas, agrupándolos e incorporándolos al denominado «Pacto Social por el Empleo Sostenible»

que constituye una apuesta, sin precedentes, para seguir focalizando a las personas como el principal valor de las empresas.

Artículo 38. *Derechos digitales y uso de herramientas informáticas.*

En materia de derechos digitales es estará a lo dispuesto en el Capítulo II, Sección 2.ª del Convenio General del Sector Seguros, sin perjuicio de las especificidades previstas a continuación:

De acuerdo con cuanto se recoge en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores las empresas informarán acerca de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

1. Política de desconexión digital

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, en materia de desconexión digital se aplicará lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Desconexión Digital de Jornada de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA de fecha 3/12/2020, al que se han adherido el resto de las compañías integradas en el presente Convenio.

2. Protocolo de herramientas informáticas

En materia de uso de herramientas informáticas puestas a disposición de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Protocolo de Uso de Herramientas informáticas vigente en las empresas.

Artículo 39. *Trabajo a distancia.*

En materia de trabajo a distancia, se aplicará lo establecido en la redacción vigente en cada momento del acuerdo marco de trabajo a distancia de ALLIANZ, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, de fecha 23/03/2021, al que se han adherido el resto de las compañías integradas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo colectivo respeta lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, y en el artículo 25 del Convenio General del Sector Seguros.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 40. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

A) Secciones Sindicales de Grupo ALLIANZ

Al amparo de lo establecido en los artículos 7 y 28.1 de la Constitución, 7 y 10 de la L.O.L.S., y 61 del Estatuto de los Trabajadores, se acepta la creación de las Secciones Sindicales de Grupo que estarán integradas por los Sindicatos que cuenten con una representación igual o superior al 10% de los delegados/as de personal y miembros de comités electos en las empresas integradas en el ámbito de aplicación del presente convenio computados en su conjunto. La representatividad de cada una de las Secciones Sindicales de Grupo vendrá ponderada por el número de delegados/as o miembros de comités computados en el conjunto de las empresas integradas en el ámbito de aplicación del presente convenio que pertenezcan a cada una de ellas.

Las Secciones Sindicales de Grupo representan al conjunto de los/las afiliados/as a un mismo sindicato en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Las mencionadas Secciones Sindicales de Grupo tendrán las siguientes facultades:

- Serán las interlocutoras en relación a las materias que se deriven del presente Convenio Colectivo de Grupo y/o aquellas que tengan un ámbito supraempresarial respecto de las empresas integradas en el presente Convenio.
- Constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en la Ley y en este Convenio de Grupo Allianz, siempre y cuando pertenezcan a los sindicatos que hayan sido firmantes del mismo. Las empresas sufragarán 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
- Denunciar y negociar el Convenio Colectivo del Grupo Allianz, siempre y cuando se sigan cumpliendo los requisitos de legitimidad negociadora establecidos en el artículo 87.2 de Estatuto de los Trabajadores.

B) Secciones sindicales de ámbito de empresa y representación unitaria.

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de las personas trabajadoras en el seno de cada una de las empresas, se reconoce a las Secciones Sindicales que en el ámbito de cada empresa pudieran constituirse, como interlocutores válidos en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten, todo ello en línea con lo previsto en los arts. 82.4 y 83 del Convenio General del Sector Seguros.

Dichas Secciones Sindicales de ámbito de empresa tendrán derecho a:

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

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

3.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice cada empresa, recibiendo de forma telemática la información de las copias básicas de los contratos de trabajo 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 La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así

lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Las Secciones Sindicales de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, serán invitadas a participar en la Convención comercial que anualmente organiza esta empresa, en la persona que ellas designen.

Las Secciones Sindicales de ámbito de Grupo o de empresa 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 de Grupo o en su defecto, de empresa, la celebración de una reunión anual de todos los Delegados/as, yendo tales gastos a cargo de las empresas, mediante la presentación de presupuesto previo, entregado a las empresas con una antelación mínima de una semana el cual, deberá atender a la normativa establecida al efecto en las empresas en materia de gastos de viaje.

Artículo 41. *Locales y tableros de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

Las empresas procurarán proveer locales adecuados a los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras localmente constituidos. Se definen también como tableros de anuncios los medios cualificados por parte de las empresas.

Las empresas dotarán de una cuenta de correo electrónico o Buzón Funcional a las Secciones Sindicales de Grupo 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 de Grupo 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 Recursos Humanos.

2. Las Secciones Sindicales de Grupo 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 las empresas pudieran 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.

El incumplimiento de lo anterior podrá dar lugar al bloqueo temporal del Buzón Funcional, sin perjuicio de que mantengan sus facultades de comunicación a través de los tableros de anuncios.

3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales de Grupo podrán llevar el logo de su federación si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por los servicios Informáticos correspondientes.

4. La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales de Grupo y las personas trabajadoras se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal de la persona trabajadora, puesta a su disposición por las empresas, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de las empresas.

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 de Grupo, en la Intranet de las empresas a la cual tienen acceso todas las personas trabajadoras.

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

7. Las empresas se comprometen 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 las empresas.

Artículo 42. *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 43. *Labor sindical.*

Las empresas asumen 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 las empresas y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de las Secciones Sindicales de Grupo 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 las empresas.

Artículo 44. *Asamblea de personas trabajadoras.*

Todas las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo, tendrán derecho a una hora mensual de asamblea a celebrar dentro de la jornada laboral.

Las Secciones sindicales de Grupo/empresa (según el ámbito supraempresarial o empresarial de que se trate) y/o representación unitaria de aquellas empresas que no contasen con Sección sindical podrán solicitar la celebración de una asamblea mensual de una hora de duración dentro de la jornada laboral.

La solicitud de celebración de asamblea será comunicada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas laborables, respetándose, en todo caso, un plazo de 30 días naturales desde la fecha en la que tuvo lugar la anterior.

Cuando la asamblea sea solicitada por una Sección sindical de Grupo o de empresa (según el ámbito supraempresarial o empresarial de que se trate), deberá notificarse la misma al resto de secciones sindicales de Grupo/empresa (según el ámbito correspondiente) quienes podrán convocar la suya propia en la misma fecha y hora, con la finalidad de que las personas trabajadoras puedan libremente decidir a cuál asistir.

El límite de una hora mensual de asamblea establecido opera con independencia de que la misma sea convocada por Sección Sindical de Grupo de empresa o representación unitaria.

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 de Grupo que hubieran formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio de Grupo 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 de Grupo 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. *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 de la persona trabajadora a fin de procurar compatibilizar las necesidades organizativas de las empresas 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 las empresas.

Cuando una persona trabajadora sea trasladada 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.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona trabajadora afectada por esta situación estuviese acogida a modalidad de trabajo a distancia, prevista en acuerdo marco de trabajo a distancia de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, de fecha 23/03/2021, al que se han adherido el resto de las compañías integradas en el presente Convenio, o perteneciese al área comercial con el régimen que para este colectivo se recoge en el mencionado acuerdo, con fecha de efectos de su adhesión a la mencionada modalidad de trabajo a distancia el importe del plus de desplazamiento resultante de aplicar lo previsto en el párrafo anterior, le será abonado en un 60% de su cuantía.

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

Disposición transitoria primera. *Gratificación extraordinaria única y no consolidable.*

Todas las personas trabajadoras que estuvieran en plantilla de las empresas del Grupo Allianz integradas en el presente convenio a 30 de septiembre de 2022, tienen derecho a una gratificación económica única, por importe de 320 euros brutos por persona y con independencia de la jornada que realice.

Esta gratificación es de naturaleza extraordinaria y no consolidable, y la misma ha sido ya abonada en la nómina del mes de septiembre de 2022 en concepto de

«gratificación extraordinaria a cuenta convenio». En consecuencia, la percepción de esta gratificación extraordinaria por parte de las personas trabajadoras no supondrá el derecho a su percepción en el resto de años de vigencia del Convenio.

Disposición transitoria segunda. *Forma2.*

Con la finalidad de fomentar la participación en los programas formativos de las empresas, a partir del 1/1/2023 y hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio, aquellas personas trabajadoras que alcancen el objetivo de 45 horas anuales de formación individual, podrán disponer de un día de permiso denominado «Forma2», a disfrutar durante el año siguiente a aquel en el que se hubiere cumplido el objetivo.

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 transitoria tercera. *Grupo de trabajo sobre clasificación y carrera profesional.*

Con la finalidad de revisar el actual sistema de clasificación y desarrollo de la carrera profesional, se ha creado un grupo de trabajo que está formado por 7 representantes de las empresas y 7 representantes de los trabajadores designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Grupo Allianz.

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

Hasta la consecución del acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación y carrera profesional, continuarán siendo de aplicación:

– Los criterios recogidos en el artículo 11. A), del convenio colectivo Allianz Seguros 2018-2021, relativos al cumplimiento de tres pilares (evaluación del desempeño, experiencia en el puesto y conocimientos y habilidades requeridas en el puesto), y sujeto a la existencia de un puesto vacante y a las necesidades operativas y estructurales de las empresas, 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 cada empresa.

– Los objetivos de la comisión de carrera profesional y formación relativos al análisis anual de las promociones y vigilancia del adecuado cumplimiento de los pilares antes indicados.

Disposición transitoria cuarta. *Grupo de trabajo sobre acuerdos de registro de jornada, desconexión digital y trabajo a distancia.*

Con el propósito de evaluar y, en su caso, corregir el funcionamiento de los acuerdos de registro de jornada, desconexión digital y trabajo a distancia vigentes en las empresas, se acuerda la creación de una comisión de trabajo que evaluará el desarrollo de dichos acuerdos.

Con el objetivo de consolidar el nuevo marco de trabajo definido en los anteriores acuerdos y, asimismo, de avanzar en la consecución del 3er día de teletrabajo (sobre el régimen recogido en la cláusula Quinta. 1 del acuerdo colectivo de trabajo a distancia) dentro de la vigencia del presente Convenio, dicha comisión analizará el funcionamiento, detectará posibles anomalías y propondrá las medidas correctoras que procedan para garantizar su correcto desarrollo y mantener los niveles de productividad, eficiencia y calidad adecuados. El resultado del análisis efectuado por la comisión, se contrastará en la reunión anual que tenga lugar en el mes de abril de cada ejercicio a partir de 2024.

La mencionada comisión estará formada por 7 representantes de las empresas y 7 representantes de las personas trabajadoras que han sido designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Grupo Allianz, con la proporción derivada de su

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

Disposición transitoria quinta. *Régimen de jornada y horario laboral correspondiente al Convenio 2014-2017.*

Como consecuencia de la pandemia y la situación de trabajo en remoto de la plantilla durante más de dos años, no se ha podido constatar suficientemente la viabilidad del horario flexible del anterior convenio que se inició en 2019 y su modificación aplicada en julio de 2021, así como las modificaciones acordadas en materia de tiempo de recuperación y horario de viernes de los horarios especiales que se condicionaron al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la unidad.

Por ello, durante el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el ámbito del Grupo de Trabajo sobre acuerdos de Registro de jornada, desconexión digital y trabajo a distancia se valorará su desarrollo y eficacia. Tomando en consideración las conclusiones alcanzadas en el grupo de Trabajo, la Comisión Negociadora determinará su continuidad o, en su defecto, de no existir acuerdo, restablecerá el régimen de jornada y horarios previstos en el Convenio Colectivo de Allianz 2014-2017.

Disposición transitoria sexta. *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 cómputo anual distribuida de la siguiente manera:

De lunes a viernes en jornada diaria de seis horas cuarenta minutos sin descanso para desayuno, con entrada entre las 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 de la persona trabajadora.

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 final.

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