

16896 *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Allianz, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008282), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2000, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y CIG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. La duración general del presente Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2001, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

2. Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el Convenio Allianz se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el Convenio Allianz y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera

que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente fueran calificadas como inabsorbibles.

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por cuatro representantes de la empresa designados por la dirección y cuatro representantes de los trabajadores, en ambos casos miembros de la Comisión Negociadora, y en la misma proporción sindical de ésta, o suplentes designados por cada una de las partes, de acuerdo con el Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y dos de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en la proporción a la representatividad que cada uno ostenta. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

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

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

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

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos y niveles.*

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

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

2.º Metodología utilizada: Para llegar a la definición de las categorías y su encaje en el cuadro de grupos y niveles retributivos, la Comisión Técnica ha procedido a realizar un inventario de las funciones y de los puestos de trabajo existentes en la compañía (anexo 1.º), analizando el contenido de dichos puestos y delimitando sus características en función de las variables señaladas en el Convenio General, para lo cual se ha ponderado el grado de influencia de cada una de dichas características necesarias para cada puesto:

Conocimientos técnicos y habilidades mínimas necesarias para desempeñar correctamente el trabajo correspondiente a cada puesto.

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

Complejidad, como grado de la que pueden presentar los problemas o los trabajos que se deban afrontar en cada puesto.

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

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

Capacidad de Dirección y/o trabajo en equipo, desde el punto de vista de la primera se entiende la capacidad de integrar y coordinar funciones, recursos y objetivos y conseguir resultados para lo cual sea necesario orientar, motivar e influir en otras personas. En cuanto a la segunda se estima la capacidad de compartir tareas y responsabilidades en el ámbito de un grupo orientado hacia objetivos comunes.

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

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

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

Grupo profesional 0. Directivos: Personal nombrado por la dirección de la empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los siguientes cargos directivos:

- Subdirectores generales.
- Directores Allianz.
- Directores generales adjuntos.

Grupo profesional I. Mandos Intermedios y Titulados: Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que la haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la dirección de la empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la dirección de la empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los siguientes cargos funcionales, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución dentro del grupo:

Nivel	Central	Red comercial
1	Subdirectores Allianz.	Directores comerciales zona.
2	Jefes de Departamento.	Directores de Sucursal.
2	Jefes de Proyecto.	
3	Jefes de Oficina.	Jefes Oficina Comercial.
3	Técnicos de Sistemas.	
3	Analistas funcionales.	
3	Analistas de Informática.	

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

Grupo profesional II. Técnicos y Administrativos: Los trabajadores pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la empresa. Su relación de trabajo con otros empleados no encuadrados en los grupos

descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los siguientes cargos funcionales, asimismo distribuidos según su nivel de retribución:

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

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

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

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

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

Nivel	Central	Red comercial
7	Conductotes.	Cobradores.
8	Auxiliares Administrativos.	
8	Ordenanzas/Ayudantes Oficio.	
8	Mozos.	

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

Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante los dos primeros años de permanencia y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo de treinta horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador.

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

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

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

En consonancia con cuanto se expone en el Convenio General, las partes entienden al grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la empresa y como factor de oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el grupo IV a través de la continuidad en la empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

4.º Definiciones básicas de las categorías generales: Algunas de las categorías propias de Allianz que se señalan son genéricas, es decir, enuncian puestos de trabajo que pueden estar situados en cualquiera de las áreas de gestión de la empresa, p. e., Jefe Departamento (de Contabilidad, de Producción o de Inmuebles), Jefe Oficina (de Servicios Generales o de Administración), Técnico de Zona (de Producción o de Siniestros), Tramitadores Varios Niveles 1 o 2 (de Producción, de Contabilidad o de Siniestros), etc.

En cambio otras son específicas de la función que se realiza, como por ejemplo, Analista Funcional, Responsable de Unidad Comercial, Técnico de Siniestros o Asesor Vida. En las hojas adjuntas se detallan las misiones y las características principales de estos puestos de trabajo, aportando una descripción genérica para puestos de los enunciados en el párrafo anterior y otra descripción específica para los indicados en este.

5.º Aplicación del cuadro de categorías: Para el personal en plantilla de la compañía presente a la firma de este acuerdo, se aplicará en primera instancia la tabla de conversión automática de categorías detallada en el anexo 1-cuadro 2 del vigente Convenio General de Seguros, sin perjuicio de que se considere a los empleados encuadrados en las definiciones funcionales que correspondan según las descripciones anexas de las que en estos momentos están realizando.

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

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

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

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

a) Si se trata de personal sin formación previa para el puesto a que irá asignado y por tanto debe transcurrir un tiempo y pasar una etapa de formación verificable antes de que esté en condiciones de asumir correctamente las competencias pertinentes al puesto, las puertas de entrada serán siempre las de las categorías encuadradas en el grupo IV, niveles 9 ó 10, con un tiempo de permanencia máximo de dos años para los Tramitadores de Unidad Comercial o tres para el resto de personal integrado en este grupo y niveles.

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

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

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

7.º Movilidad entre categorías: Para los ascensos y/o promociones entre categorías, se estará a lo dispuesto en el Convenio Allianz, concretándose que el acceso a las categorías correspondientes a los grupos profesionales 0, I (todos los niveles) y II (nivel 4, de acuerdo con la distribución del anexo 2.º), se determinará por decisión de la empresa, mien-

tras que para el resto de grupos y niveles incluidas las excepciones del grupo II, nivel 4, reflejadas en el citado anexo 2.º operará el sistema de concurso oposición definido en el artículo 13 del presente Convenio Allianz. Concretamente para estas excepciones del grupo II, nivel 4, saldrán a concurso oposición cinco plazas cuando se realicen las pruebas bianuales.

La movilidad funcional se realizará de acuerdo con lo previsto en la sección 4.ª, artículo 22 del vigente Convenio General de Seguros, y artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Artículo 9. *Jornada y horario.*

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

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

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

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

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

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

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

Las posibles divergencias que pudieran producirse respecto el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo serán resueltas por la Comisión Mixta.

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

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

La jornada partida será aplicable a todo el personal de la compañía, a partir del 11 de septiembre de 2000, inclusive, salvo aquellos casos en que la Comisión Mixta, como consecuencia de cargas familiares ineludibles, estudios u otra circunstancia, considere pueden seguir en la jornada continuada y con excepción del derecho reconocido en la disposición transitoria primera.

Artículo 10. *Vacaciones y festivos.*

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

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

Más de veintiún días: Veintiséis de vacaciones
Entre dieciséis y veintiún días: Veinticinco de vacaciones.
Entre once y quince días: Veinticuatro de vacaciones.
Menos de once días: veintitrés de vacaciones.

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

Las divergencias que en esta materia puedan surgir serán sometidas a la Comisión Mixta para su resolución. En caso de falta de acuerdo en

dicha Comisión, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo, del artículo 6 del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 11. *Permisos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Ingresos y vacantes.*

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

a) Creación de un nuevo puesto de trabajo inexistente con anterioridad.

b) Necesidad de cubrir la vacante producida por la baja o traslado de un empleado.

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

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

En los demás casos y previamente al proceso de selección, la División de Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores las características del puesto a cubrir y los requerimientos profesionales y personales para el mismo, pasando posteriormente a publicar la convocatoria para la cobertura de plazas en los tabloneros de anuncio de todos los centros de trabajo y en la prensa especializada. Se realizarán las correspondientes entrevistas y pruebas técnicas y psicotécnicas a todos los candidatos presentados, cuyo resultado será igualmente informado a los representantes de los trabajadores y a los interesados, eligiéndose al candidato que cubra en mayor medida todos los requisitos del puesto. En igualdad de resultados primará para la elección la pertenencia a la plantilla de la empresa, salvo en el supuesto de que el traslado suponga un grave inconveniente de orden organizativo debidamente acreditado, en cuyo caso, se le concederá al trabajador el equivalente económico a la categoría laboral superior que le hubiera correspondido.

En todo caso, las mencionadas categorías de ingreso se establecerán de acuerdo a lo indicado en el artículo 8.6.

Artículo 13. *Ascensos.*

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

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

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

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

Artículo 14. *Formación.*

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora. En este sentido se acuerda:

a) Constituir una Comisión Paritaria de Formación que funcionará de conformidad al Reglamento que al efecto habrá de acordarse.

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

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

d) La Dirección de la empresa pondrá en conocimiento de las secciones sindicales representadas en la Comisión de Formación el Plan Anual de Formación, que contendrá como mínimo lo siguiente:

Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.

Criterios de selección y colectivo afectado.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Coste estimado de las acciones formativas.

La Comisión de Formación emitirá un informe con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, en el que podrá exponer la detección de otras necesidades formativas así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

d) En las reuniones ordinarias programadas de la Comisión de Formación la empresa facilitará información global y necesaria para el adecuado seguimiento del desarrollo y ejecución del referido Plan de Formación.

e) Los objetivos contenidos dentro del repetido Plan serán esencialmente: Formación inicial, formación continuada o de reciclaje en razón de la evolución de los puestos de trabajo y de los cambios tecnológicos, formación de carácter polivalente para garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades de la empresa y actualización y potenciación de la capacidad de gestión personal cualquiera que sea su categoría.

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

Sin perjuicio de lo expuesto y en aplicación del artículo 28 del Convenio General, el número de horas de formación destinadas para cada trabajador anualmente dentro del cómputo anual de jornada, será de 20.

g) Las discrepancias derivadas de la aplicación del Plan Anual de Formación serán tratadas en el ámbito de la Comisión de Formación.

Artículo 15. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y Reglamento de 17 de enero de 1997, con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, a cargo de la empresa, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de los empleados, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de aparatos informáticos. Las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización tendrán derecho al traslado de puesto en el mismo centro. La reincorporación después del parto se producirá en su puesto de trabajo original.

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

Se constituirá un Comité de Salud Laboral, como órgano unitario que canalizará todas estas materias de todos los centros de trabajo de la empresa. Este órgano estará integrado por miembros electos de las Secciones Sindicales, en la proporción resultante de la representatividad ostentada por cada Sección Sindical. Este órgano se dotará de su propio reglamento de funcionamiento, que será sometido a la dirección de la empresa.

Este Comité colaborará en todo momento con la empresa en la elaboración de los planes de emergencia y evacuación de cada centro de trabajo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Retribución básica.*

La estructura salarial se ajustará a los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Complemento de Adaptación Individualizado.
- Complemento por Experiencia.
- Plus de Residencia.
- Plus de Inspección.
- Plus Convenio Allianz.
- Pagas de Primas.

En materia de Sueldo Base, Complemento de Adaptación Individualizado, Complemento por Experiencia, Plus de Residencia y Plus de Inspección, se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General de Seguros, aplicándose de acuerdo con la graduatoria de grupos y niveles establecida en el capítulo II «Sistema de clasificación profesional».

Artículo 17. *Plus Convenio Allianz.*

El Plus Convenio Allianz queda fijado en el abono de dos pagas de sueldo base mensual según importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado. La primera de dichas pagas se abonará junto con la mensualidad del mes de marzo y la segunda junto con la de septiembre.

Respecto de los trabajadores procedentes de Athena, este concepto se integrará mediante la absorción, hasta donde alcance, de la diferencia resultante de restar de la cantidad denominada «Complemento por Compensación de Jornada Partida» la cantidad de 185.000 pesetas, que se incorporarán al complemento de «Unificación de Horarios».

Respecto de los trabajadores procedentes de AGF-UFE, este concepto absorberá hasta donde alcance, la diferencia entre lo anteriormente percibido por el concepto de «Retribución Salarial Básica» (sueldo base) y la cuantía actualmente establecida por el concepto de «Sueldo Base».

En ambos supuestos la empresa podrá completar la cuantía correspondiente al concepto «Plus Convenio» mediante la absorción establecida en el concepto «Complemento de Integración».

Artículo 18. *Pagas de participación en primas.*

Se establece un sistema de Pagas de Primas que sustituye al previsto en el Convenio General del Sector:

Empleados provenientes de las compañías Allianz Ras y Athena:

En el año 2000, cada empleado percibirá la cuantía que por este concepto cobró en el año 1999, incrementada con el aumento de Convenio que se determine para el general del sector.

Para el año 2001, a la cuantía resultante según el punto anterior, se le aplicará el aumento que determine el Convenio general del sector y se le añadirá el 50 por 100 de una paga de salario base, según grupo y nivel. Además, otro 50 por 100 de paga de salario base será destinado a un fondo de pensiones, cuyas características se establecerán de acuerdo a lo convenido en el artículo 30.

A partir del año 2002, a la cuantía resultante en cada año anterior, se le aplicará el aumento del Convenio general del sector correspondiente a dicho año, destinando además un 50 por 100 de paga según grupo y nivel al fondo de pensiones.

Empleados provenientes de la compañía AGF Unión-Fénix:

En el año 2000, se les añadirá a la cuantía percibida por el concepto de pagas de primas en el año anterior, el importe devengado en dicho año anterior por el concepto de «Bolsa de Vacaciones», quedando la cuantía resultante de la suma de ambas sujeta al aumento del Convenio General de seguros.

A partir del año 2001, inclusive, e incrementándose con el aumento que determine para cada año el Convenio general de seguros para los sucesivos, percibirán el importe señalado en el punto anterior, añadiéndose además un 50 por 100 de paga de salario base, destinado al fondo de pensiones.

Empleados de nuevo ingreso:

En el primer año tendrán asignadas 4 pagas de salario base, aplicable al año en curso; en el segundo, 4,5, y a partir del tercero, inclusive, 5, más el 50 por 100 de una paga destinada al fondo de pensiones.

Disposiciones comunes:

Se establece que el número de pagas de primas, calculado de acuerdo con el sistema establecido en los epígrafes precedentes, según el salario base de cada grupo y nivel en cada momento, no podrá ser inferior al número de pagas de primas realmente percibido en el año 2000 y, en todo caso, no será inferior a 4,5 pagas más 0,5 de una paga, destinado a fondo de pensiones en el año 2001, y en el año 2002 y sucesivos, a 5 pagas más 0,5 de una paga destinado a fondo de pensiones.

La cuantía estipulada como paga de primas, a partir del año 2000, será prorrateada y distribuida en doce fracciones mensuales iguales, percibiéndose en el año de devengo, una fracción con cada mensualidad.

El sistema de pagas de primas pactado, absorbe, compensa y salda el antiguo concepto de «Bolsa de Vacaciones» que tenía asignado el personal proveniente de la compañía AGF Unión y Fénix, y sustituye al sistema actualmente previsto en el Convenio general del sector. No obstante, a la vista del resultado de las negociaciones que actualmente se están llevando a cabo para el Convenio del sector sobre esta materia, las partes convienen en que se reunirán para examinar la nueva situación que pueda producirse.

Artículo 19. *Conceptos específicos para los trabajadores provenientes de las compañías AGF Unión y Fénix y Athena.*

Complemento de Adaptación Individualizado:

Respecto de los trabajadores procedentes de Athena se mantendrán las mismas cuantías individualizadas que actualmente se vienen percibiendo por dicho concepto.

Respecto de los trabajadores procedentes de AGF-UFE se mantendrán las mismas cuantías que venían percibiendo por el concepto «Plus de Adaptación», menos la cantidad correspondiente al concepto de «Plus de Residencia» fijado en el Convenio Colectivo del sector y en los supuestos en los que corresponda su devengo. Esta cuantía pasará a integrarse en el concepto «Plus de Residencia».

Complemento por Experiencia: Respecto de los trabajadores procedentes de AGF-UFE, con derecho al devengo de este concepto, según el Convenio Colectivo del sector, se complementará la cuantía correspondiente a este concepto con la que venían percibiendo por el concepto de «Antigüedad» y hasta donde alcance.

Las eventuales cuantías superiores que se percibieran por el concepto de «Antigüedad» respecto del concepto «Complemento por Experiencia» quedarán incorporadas en el concepto «Complemento Unificación Horarios».

Complemento Unificación de Horarios: Como compensación por la adscripción al horario establecido en el artículo 9, los trabajadores procedentes

de AGF Unión y Fénix con exclusión de los niveles I a III ambos inclusive y/o los adscritos a funciones comerciales, así como cualquier otro que por su función o categoría no fuera titular del devengo al antiguo «Complemento por Jornada Partida» en virtud del régimen jurídico aplicable a su empresa de origen y en idéntica condición y términos a los trabajadores procedentes de Athena, tendrán derecho a percibir por este concepto el importe de 185.000 pesetas, más la diferencia que eventualmente pudiera existir derivada de la equivalencia entre el antiguo concepto de antigüedad y el «Complemento por Experiencia» establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

Los trabajadores procedentes de Athena tendrán derecho a percibir por este concepto el importe de 185.000 pesetas, que serán absorbidas del anterior complemento de «Compensación por Jornada Partida», si lo tuvieren y hasta donde alcance.

Este concepto no será absorbible ni compensable y se revalorizará anualmente con la aplicación del incremento de IPC referido a la anualidad anterior.

Complemento de Integración: Respecto de los trabajadores procedentes de AGF-UFE que, en virtud del Convenio Colectivo que venía siendo de aplicación en dicha empresa, mantuvieran a su favor una diferencia salarial con respecto al resultado de aplicar el presente Convenio, se incorporará dicha diferencia a un complemento con carácter de garantía «Ad Personam» que tendrá la naturaleza de absorbible y compensable. De dicho complemento de integración se extraerán los siguientes conceptos:

a) «Complemento Personal de Producción» para aquellas personas que lo devenguen y que seguirá la pauta de absorción en base únicamente de los aumentos que sean aplicados cada año a las pagas de primas.

b) «Complemento por Diferencia de Plus Adaptación» que seguirá el funcionamiento aplicable para los ascensos contemplados en el artículo 7.1.3 del antiguo Convenio de AGF-UFE.

c) «Plus de Homogeneización» para el personal proveniente de la compañía AGF Unión y Fénix, deducido del «Plus de Integración» hasta donde alcance y hasta un máximo de 90.000 pesetas, y tendrá carácter de no absorbible ni compensable. Para el caso de personas a tiempo parcial la cantidad por este concepto será la misma de 90.000 pesetas

El «Complemento de Integración» que quede tras las deducciones anteriores será absorbible y compensable, con la particularidad de que para los empleados de los grupos profesionales II y III, en el supuesto de que la empresa decidiera absorber o compensar a un trabajador durante dos años seguidos, todo el incremento salarial a que tuviera derecho según Convenio, el tercer y sucesivos años no podrá hacerlo en cantidad superior al 50 por 100 del incremento del Convenio para cada año.

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

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

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

Este personal, cuando utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos propios de su trabajo tendrá una asignación anual como contribución al precio de su seguro, de 57.500 pesetas brutas, a partir del 1 de enero de 2000, que se abonarán con la nómina de noviembre, siempre y cuando la póliza esté contratada con Allianz, incluya las garantías de daños propios incendio y robo y no exista franquicia, o bien esté contratada en la modalidad de «pérdida total», con incendio y robo. En el supuesto de que haya franquicia, o se contrate la modalidad de «pérdida total», esta contribución se reducirá proporcionalmente en función de la prima correspondiente a las garantías señaladas.

Artículo 21. *Compensación por comedor.*

Los empleados que realicen la jornada oficial tendrán derecho a una asignación por comedor de 1.150 pesetas brutas por día en el que se realice jornada partida, a partir del 11 de septiembre de 2000, y de 1.175, a partir del 1 de enero de 2001.

Esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores que están en situación de I.T. Asimismo, esta compensación será revalorizable anualmente con la aplicación del porcentaje de IPC referido al año anterior.

CAPÍTULO IV

Prestaciones sociales

Artículo 22. *Prestaciones I.T. y situaciones de incapacidad o maternidad.*

En caso de maternidad, enfermedad o accidente de empleados, y mientras están en situación de I.T., la empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar en activo.

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

Artículo 23. *Seguros personales.*

La compañía otorgará con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, por capital de cinco millones de pesetas para el riesgo de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente, y doble capital en caso de muerte y de anticipo por invalidez absoluta y permanente por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados o mediante la creación de un autoseguro y tomarán efecto a partir del 1 de enero de 2000.

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

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

Igualmente se estipula para todo el personal un seguro de Accidentes por valor de 10.000.000 de pesetas de capital, cubriendo los riesgos laborales, para el caso de fallecimiento y de anticipo del capital en caso de invalidez absoluta y permanente.

Artículo 24. *Otros seguros del personal.*

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

Artículo 25. *Minusvalías.*

En el caso de minusvalías físicas o psíquicas de hijos de empleados en activo, declaradas médicamente como superiores al 30 por 100, la empresa concederá en concepto de ayuda, la cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1 de enero de 2000:

Minusvalías en grado igual o superior al 30 por 100: 263.160 pesetas.

Minusvalías en grado igual o superior al 65 por 100: 526.320 pesetas.

Minusvalías en grado igual o superior al 75 por 100: 789.480 pesetas.

Para el año 2001 estas cuantías se incrementarán con el IPC correspondiente a dicho año.

Artículo 26. *Premio de permanencia.*

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

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

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

Las pagas mencionadas comprenderán todos los conceptos retributivos básicos de una mensualidad, a excepción del denominado Plus Histórico regulado en la disposición transitoria primera del presente Convenio, el Complemento de Unificación Horarios y el Complemento de Producción, estipulados en el artículo 19, y la compensación por comedor, recogida en el artículo 21.

Artículo 27. *Cesta de Navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o lote de navidad, por valor de 16.500 pesetas brutas. La adquisición y distribución de dicho obsequio se gestionará por la Comisión Mixta.

Artículo 28. *Ayuda para estudios.*

En concepto de ayuda para estudios de empleados e hijos de empleados en activo, hasta su mayoría de edad o hasta los veinticinco años, en el caso de que cursen estudios universitarios o técnicos de grado medio, la empresa dotará anualmente un fondo económico de hasta 60.000.000 de pesetas. Dicho fondo, administrado por la Comisión Mixta, será distribuido de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento que se desarrolla en documento aparte.

Artículo 29. *Préstamos.*

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

La cuantía por préstamo será de 5.000.000 pesetas para adquisición de vivienda y de 1.000.000 pesetas para obras de acondicionamiento o enfermedad grave, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso y cinco en el segundo.

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

Al fondo de préstamos cuyo límite global estará establecido en 200.000.000 de pesetas, revertirán tanto las amortizaciones como los intereses, hasta alcanzar el mencionado límite.

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

Artículo 30. *Fondo de pensiones.*

Se establece un sistema de complementarización de las prestaciones de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social único para todos los empleados y consistente en la creación de un fondo de pensiones en la modalidad de plan de empleo sujeto a las previsiones establecidas en la legislación aplicable al respecto.

Las aportaciones al fondo serán:

A) Las que se establecen en el artículo 18 (pagas de participación en primas).

B) Las derivadas de la liquidación de dotaciones establecidas según lo previsto en el siguiente artículo por parte de aquellos trabajadores beneficiarios de dichas liquidaciones, una vez deducidas las cargas fiscales si existieran, que voluntaria e individualmente, decidieran atribuir las como aportación inicial al citado fondo.

Se crea una Comisión Técnica para estudiar, definir y proponer las características de este Fondo de Pensiones, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001 y el establecimiento de un reglamento apropiado para su desarrollo. Esta Comisión estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro por parte de los representantes de los trabajadores, a definir.

Artículo 31. *Liquidación de dotaciones.*

a) Seguro de vida para empleados de ex-UFE: A los empleados provenientes de ex-UFE, que habían optado por el mantenimiento de seguro que disfrutaban en 31 de diciembre de 1995, y que por el presente Convenio estarán incluidos en las coberturas estipuladas en el artículo 23 «Seguros Personales», se establece el compromiso de liquidar las dotaciones existentes a 31 de diciembre de 1999, mediante el abono por una sola vez de la cantidad equivalente al 60 por 100 de las mismas.

b) Pagos de jubilación de empleados de ex-AGF y de ex-AGF-UFE ingresados a partir del 1 de enero de 1996: A estos empleados se les acreditará la liquidación del 50 por 100 de la diferencia entre la dotación establecida a 31 de diciembre de 1999 para las pagas de jubilación de

acuerdo con el artículo 30.2 del antiguo Convenio AGF-UFE y la dotación necesaria a la misma fecha de acuerdo con el artículo 63.B del Convenio General de Seguros.

c) Sistemas complementarios de prestaciones de jubilación preexistentes: Se establece el compromiso de liquidar las dotaciones efectuadas a posibles sistemas complementarios de prestaciones de jubilación preexistentes, mediante el abono, por una sola vez, de la cantidad equivalente al 70 por 100 de las dotaciones efectuadas a 31 de diciembre de 1999 por las previsiones citadas.

Se establece la opción de percibir en metálico, deducidas las cargas fiscales correspondientes, los importes resultantes de aplicar los porcentajes indicados sobre las dotaciones o bien atribuirlos como aportación inicial al fondo de pensiones estipulado en el artículo 30.

CAPÍTULO V

Otras condiciones

Artículo 32. *Política de empleo.*

La empresa manifiesta que tiene como objetivo el mantenimiento global del volumen de empleo, por lo que si en el futuro se viera en la necesidad de plantear expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter colectivo, se compromete a comunicarlo a los representantes de los trabajadores, a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado.

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

La empresa eliminará la realización de horas extraordinarias habituales, recurriendo únicamente cuando sea absolutamente necesario a horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, períodos punta de trabajo, como es el caso de la realización de las reservas y/o cierres contables anuales, implantación de nuevos sistemas o aplicaciones informáticas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa, de conformidad con cuanto al efecto establece el artículo 56 del Convenio General.

Todos los empleados que ingresen por medio de contrato temporal, si pasaran a ser empleados fijos sin solución de continuidad, tendrán reconocida a todos los efectos la antigüedad del contrato que tuvieran vigente en el momento de pasar a fijos y que no hubiera tenido interrupción.

Artículo 33. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

La Dirección de la empresa y las secciones sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La representación empresarial reconoce a las secciones sindicales como representantes de los trabajadores de la empresa, de acuerdo con cuanto se estipula en los artículos 77.4 y 78 del Convenio General del sector, teniendo derecho a:

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

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

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

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

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

Revisión de sistemas organizativos.

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

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

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

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

7.º Denunciar y negociar el Convenio Colectivo de empresa, así como constituir las Comisiones y Comités Paritarios previstos en la Ley y en este Convenio. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, 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.

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

Con el fin de facilitar las funciones que tienen encomendadas, se acuerda:

1. Creación de bolsa de horas con el 100 por 100 de las horas de los Delegados y miembros de Comité de Empresa de cada sindicato, a administrar por cada Sección Sindical, comunicando con una antelación de un mes la distribución para cada trimestre.

2. Autorización para celebrar una reunión anual de todos los delegados, por cada sindicato y tres reuniones de Comisión Ejecutiva, una de ellas coincidiendo con la reunión anual de delegados y a celebrar con carácter previo a la misma, yendo los gastos de tales reuniones a cuenta de la Compañía, mediante presentación de presupuesto previo.

3. En el supuesto de personas liberadas en función de la aplicación de la Bolsa de horas sindicales, su número no podrá exceder de dos por cada sindicato.

Las secciones sindicales serán invitadas a participar en la convención que anualmente organiza la empresa, en la persona que ellas designen.

Artículo 34. *Locales y tabloneros de anuncios.*

La empresa procurará proveer locales adecuados a los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo o para agrupaciones de centros de trabajo con más de 50 empleados, dotándolos del equipamiento necesario para el normal desarrollo de las funciones de representación. Asimismo, en todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tabloneros de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales, disponiendo en este sentido que, en aquellos centros de trabajo que ocupen más de una planta se instalarán tabloneros de anuncios en cada una de las mismas. Dichos tabloneros quedarán a disposición de los Delegados de Personal, o en su caso, Comités de empresa y de las secciones sindicales legalmente constituidas.

Artículo 35. *Tiempo sindical.*

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

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

Cada uno de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrá de un crédito horario de 60 horas anuales, independientes de las que puedan tener por otras funciones de representatividad, reconocidas por disposiciones legales o por el propio Convenio Allianz.

A los miembros de la Comisión Mixta y del Comité de Seguridad e Higiene con derecho a crédito horario, con motivo de las reuniones anuales previstas, no se les computará el exceso que sobre su crédito horario se produzca. Asimismo tampoco se computará este tiempo para los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando participen en la Convención anual de la empresa prevista en el artículo 33.

Artículo 36. *Labor sindical.*

La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y la Dirección de la empresa y por tanto forma parte importante de su proceso productivo.

Por ello, pone a disposición de las secciones sindicales los medios necesarios de que dispone para elaborar, difundir y canalizar adecuadamente la información en los distintos centros de trabajo, sin que ello pueda representar perjuicio para el normal desarrollo de la actividad propia de la empresa. Asimismo, se establece un presupuesto a disposición de

los sindicatos para atender sus gastos de viaje y manutención en aquellas gestiones que efectúen relacionadas con la empresa. Participarán de dicha cantidad en medida de la representatividad de cada uno de ellos.

Cada sindicato que de acuerdo con la LOLS tenga constituida sección sindical estatal dentro del ámbito de la empresa, dispondrá de una persona liberada para trabajar dentro del ámbito de la misma, fuera del cómputo de la bolsa de horas.

Artículo 37. *Asamblea de trabajadores.*

Todos los trabajadores de los distintos centros de trabajo, tendrán derecho a una hora mensual de Asamblea a celebrar dentro de la jornada laboral, previa comunicación por escrito a la División de Recursos Humanos, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Respecto de los trabajadores con empleo estable a tiempo parcial, a partir del año 2001, los incrementos del presente Convenio se aplicarán como si el salario base de cómputo hubiera alcanzado el 70 por 100.

Igual consideración se aplicará para las aportaciones al fondo de pensiones

Disposición transitoria primera.

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

1. Por lo que hace referencia única y exclusivamente para el personal en plantilla de «Allianz Ras, Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», presente al 31 de diciembre de 1992, el mismo podrá elegir libremente y por una sola vez en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, una jornada de 1.500 horas de trabajo efectivo en cómputo anual distribuida de la siguiente manera:

De lunes a viernes en jornada diaria de seis horas cuarenta minutos sin descanso para desayuno, con entrada entre las ocho quince y las ocho treinta horas y salida a partir de las catorce cincuenta y cinco horas, dependiendo de la hora matinal de incorporación al trabajo, hasta cumplir la jornada diaria establecida.

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

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

Efectuada la elección de jornada, las modificaciones o sustituciones que afecten a la misma, así como la total supresión de su disfrute por parte del colectivo que hubiera optado por la misma sólo será posible en el ámbito de la negociación colectiva —con aceptación unánime del colectivo afectado—, o bien, de forma individualizada, por decisión personal de cambio de jornada previa aprobación por la Comisión Mixta.

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

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

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

c) Mejora complementaria: Todos los empleados que, procedentes de la plantilla de la «Compañía Adriática, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», antes del 31 de diciembre de 1990 y presentes en la plantilla de Allianz Ras a 31 de diciembre de 1992, vinieran devengando todos o alguno de los antiguos conceptos de plus Convenio «Adriática», plus jornada partida e incremento jornada, percibirán bajo el concepto de mejora complementaria un importe equivalente a la cantidad en más resultantes de la diferencia entre la suma de los importes de los referidos conceptos en cómputo global anual del año 1992 y la suma de los conceptos enunciados en los dos anteriores puntos a), «Plus Histórico», en los casos en que se tenga derecho a su percepción, y b), Complemento «ad personam». Esta mejora complementaria tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

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

Disposición final primera.

Exclusivamente para el año 2000, tras haber aplicado la distribución estipulada al efecto en el Reglamento del Convenio Allianz para las ayudas de estudios, a los empleados provenientes de la compañía AGF Unión y Fénix en activo se les abonará la diferencia entre la cantidad resultante de dicha aplicación y la que les hubiera sido de aplicación por la normativa contemplada en el antiguo Convenio de AGF Unión y Fénix.

Disposición final segunda.

Igualmente de forma exclusiva para el año 2000, a todos los empleados que en virtud de anteriores Convenios o acuerdos tuvieran derecho a las percepciones por premios de natalidad o nupcialidad, se les mantendrán dichos derechos en la forma y cuantía estipuladas.

Disposición final tercera.

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación profesional (capítulo II) a la realidad actualmente existente en la empresa, la Comisión Mixta realizará una planificación y establecerá un calendario a estos efectos, modificando en su caso el número de plazas del grupo II, nivel 4, que deban salir a concurso oposición, conforme al apartado 7, del artículo 8, y artículo 13 anteriores.

Disposición final cuarta.

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera, el 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», a los Convenios colectivos y pactos extraestatutarios antes existentes, así como a las normas o pactos que los hayan desarrollado o modificado.

ANEXO I

Inventario de puestos de trabajo en Allianz Ras

	Grupo	Nivel
Genéricos:		
Directores generales adjuntos	0	—
Subdirectores generales	0	—
Directores Allianz Ras	0	—
Subdirectores Allianz Ras	I	1
Jefes de Departamento	I	2

	Grupo	Nivel
Jefes de Proyecto	I	2
Abogados	I	2
Actuarios	I	2
Jefes de Oficina	I	3
Específicos:		
Directores comerciales de zona	I	1
Directores de sucursal	I	2
Jefes Oficina Comercial	I	3
Técnicos de sistemas	I	3
Analistas funcionales	I	3
Analistas de Informática	I	3
Técnicos de Auditoría	II	4
Técnicos de Control Gestión	II	4
Técnicos de zona de Siniestros	II	4
Técnicos de Formación	II	4
Técnicos de Recursos Humanos	II	4
Técnicos financieros	II	4
Asesores de empresas/grandes riesgos	II	4
Asesores de vida nivel 1	II	4
Técnicos de Producción Central/Div. Territorial	II	4
Técnicos de Contabilidad	II	4
Analistas programadores	II	4
Técnicos de Medios Microinformáticos	II	4
Responsables de Unidad Comercial	II	4
Técnicos de Siniestros	II	4
Planificadores Explotación	II	4
Secretarías de Dirección	II	4
Tramitadores de Contabilidad nivel 1	II	5
Tramitadores de Producción nivel 1	II	5
Tramitadores de Siniestros nivel 1	II	5
Tramitadores de Recursos Humanos	II	5
Tramitadores Div. Comercial	II	5
Tramitadores Div. Financiera/Inmuebles	II	5
Asesores vida nivel 2	II	5
Ayudantes técnicos de Siniestros	II	5
Tramitadores de Unidad comercial nivel 1	II	5
Preparadores Explotación	II	5
Tramitadores de Contabilidad nivel 2	II	6
Tramitadores de Producción nivel 2	II	6
Tramitadores de Siniestros nivel 2	II	6
Tramitadores de Unidad Comercial nivel 2	II	6
Operadores de periféricos	II	6
Conductores	III	7
Cobradores	III	7
Administrativos	III	8
Ordenanzas	III	8
Mozos	III	8
Personal en Formación nivel 1	IV	9
Personal en Formación nivel 2	IV	10

ANEXO II

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

	Grupo	Nivel
Técnicos de Auditoría	II	4
Técnicos de Control Gestión	II	4
Técnicos de zona de Siniestros	II	4
Técnicos de Formación	II	4
Técnicos de Recursos Humanos	II	4
Técnicos financieros	II	4
Asesores de empresas/grandes riesgos	II	4
Asesores de vida nivel 1	II	4
Responsables de Unidad Comercial	II	4
Técnicos de Siniestros	II	4
Planificadores	II	4
Secretarías de Dirección	II	4

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

	Grupo	Nivel
Técnicos de Producción Central/Div. Territorial	II	4
Técnicos de Contabilidad	II	4
Analistas programadores	II	4
Técnicos de Medios Microinformáticos	II	4

16897 RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sematic, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004642), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2000 de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEMATIC, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Sematic, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, excepto a Directores, Jefes de Equipo, Jefes de Departamento y Sección, Encargado de Almacén, Delegados, Supervisores, Secretaria de Dirección General y Comerciales.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2000, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2002.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad. Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*

A) Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

B) Compensación y absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del presente Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos y compensados por las condiciones pactadas en el mismo.

C) Condiciones más beneficiosas: Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse de forma expresa por cualquiera de las partes firmantes, por escrito con, al menos, un mes de antelación al día último de su vigencia.

Una vez denunciado y finalizado su período de vigencia, el presente Convenio se mantendrá vigente hasta tanto no se logre un nuevo Convenio que lo modifique, por acuerdo de las partes legitimadas para negociarlo.

Artículo 6. *Comisión de vigilancia.*

La Comisión paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por la Comisión negociadora del mismo.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Período de prueba.*

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder de seis meses, excepto en el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a seis meses, en que no podrá exceder del 50 por 100 de la duración pactada.

Durante este período tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Es potestativo de la empresa renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Artículo 8. *Cambios de categoría.*

Los Ayudantes B pasarán a Ayudante E, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Los Ayudantes E pasarán a Oficial 3.^a A, cuando tengan zona asignada a su cargo o cumplan un año en esa categoría.

Los Dependientes A pasarán a Dependiente B, a los seis meses de permanencia en la empresa.

Artículo 9. *Provisión de vacantes.*

La empresa informará a todo el personal de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos.

Se fomentará la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

Artículo 10. *Ascensos.*

Los ascensos, en general, serán retroactivos desde enero de cada año, excepto en los casos especiales de promociones, que serán efectivos desde la fecha del nombramiento.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 11. *Incremento salarial.*

Año 2000: Las tablas salariales de 1999 serán incrementadas en el mismo porcentaje que la variación experimentada por el IPC nacional, en el período enero a diciembre de 2000. Este dato se recogerá del Instituto Nacional de Estadística.

Además del anterior incremento, se otorgará otro incremento adicional, en función del IPC resultante. Este segundo incremento se concreta en la siguiente tabla.

IPC	Resultado de los dos incrementos
Menor o igual a 3,2 por 100	IPC más 1,1 por 100
3,3 por 100	IPC más 1,0 por 100
3,4 por 100	IPC más 0,9 por 100
3,5 por 100	IPC más 0,8 por 100
3,6 por 100	IPC más 0,7 por 100