

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas “Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), “Allianz Popular Pensiones EGFP, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), y “Allianz Popular Asset Management, SGIIC, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal) (código número 28100083012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de las empresas “Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), “Allianz Popular Pensiones EGFP, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), y “Allianz Popular Asset Management, SGIIC, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de octubre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de diciembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS “ALLIANZ POPULAR VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SOCIEDAD UNIPERSONAL); “ALLIANZ POPULAR PENSIONES, EGFP, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SOCIEDAD UNIPERSONAL), Y “ALLIANZ POPULAR ASSET MANAGEMENT, SGIIC, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

Capítulo I

Disposiciones generales

PREÁMBULO

Partes que conciertan el convenio colectivo

El presente convenio colectivo ha sido negociado y acordado entre la representación de las empresas “Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), en adelante “Allianz Popular Vida”; “Allianz Popular Pensiones, EGFP, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), en adelante “Allianz Popular Pensiones”, y “Allianz Popular Asset Management, SGIIC, Sociedad Anónima” (sociedad unipersonal), en adelante “Allianz Popular Asset Management”, y la representación de los trabajadores (sindicatos UGT y CC OO que representan a las organizaciones sindicales que detentan la totalidad de los representantes de los trabajadores de las empresas indicadas, por lo que cuentan con la legitimación exigida por el artículo 87.2, en relación con el artículo 87.1, del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 1. *Ámbito personal.*—El convenio denominado “Allianz Popular” será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla de las empresas “Allianz Popular Vida”, “Allianz Popular Pensiones” y “Allianz Popular Asset Management”.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación los empleados/as de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de las empresas, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a sus actividades. Asimismo, quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para las empresas del denominado grupo “Allianz Popular” mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que los empleados/as de estos.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio “Allianz Popular” regula las relaciones laborales de las empresas “Allianz Popular Vida”, “Allianz Popular Pensiones” y “Allianz Popular Asset Management”, y será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—1. La duración general del convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 y el 31 de diciembre del último año de vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

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

3. Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este artículo. Dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el convenio fuera denunciado.

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

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

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

Art. 4. *Compensación y absorción.*—1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio “Allianz Popular”, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran 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 “Allianz Popular”, son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

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

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones del presente convenio “Allianz Popular” forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

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

Art. 6. *Comisión Mixta.*—Para la interpretación, desarrollo, seguimiento de las normas contenidas en el presente convenio “Allianz Popular” se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por tres representantes de las empresas afectadas designados por la Dirección de cada una de ellas, y tres representantes de los sindicatos firmantes del convenio “Allianz Popular”, 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 un representante de cada una de las empresas y tres de la representación social, adoptando los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones solo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo. Igualmente, las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos en los términos establecidos en el artículo 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.

Art. 7. *Inaplicación del convenio.*—La inaplicación en cualquiera de 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 la empresa a la representación de los trabajadores/as señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores que se remite al artículo 87.2 del mismo, para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

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

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 (Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento) que resulten de aplicación.

Art. 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 Sectorial aplicable, que para todas las empresas será el convenio colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (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 antes referenciado 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

Art. 9. *Grupos y niveles.*—El sistema de clasificación profesional de las empresas integrantes del “Grupo Allianz Popular” 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 compañías pertenecientes al “Grupo Allianz Popular” con referencia a los puestos de trabajo conforme a lo detallado en el inventario de puestos de trabajo contenidos en el Anexo I.

1. 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 del “Grupo Allianz Popular”:

- Conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para desempeñar correctamente el trabajo correspondiente a cada puesto, con independencia de su forma de adquisición.
- Iniciativa/autonomía, interpretándolas tanto desde el punto de vista conceptual para abordar los problemas que se presenten en el puesto de trabajo, como desde el de la necesidad de tomar decisiones y asumir sus consecuencias.
- Complejidad, como grado de dificultad que puedan presentar los problemas que debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad necesarios para su resolución se deben habitualmente abordar y resolver en cada puesto.
- Responsabilidad, o capacidad necesaria exigida por el puesto para responder de las acciones emprendidas y de sus resultados, pudiendo desarrollarse en tres aspectos:
 - Grado de autonomía para tomar decisiones.
 - Dimensión económica de las consecuencias.
 - Grado de influencia de eventuales errores en los procesos.
- Capacidad de Dirección, entendiéndola como la capacidad de integrar y coordinar funciones, recursos y objetivos y conseguir resultados para lo cual sea necesario orientar, motivar e influir en otras personas, responsabilizándose de ellas y de su trabajo y empleando para ello valores de liderazgo, como alineación de la estrategia y la comunicación, promoción de una cultura de alto rendimiento, enfoque hacia el cliente, desarrollo de empleados/as y gestión de la comunicación en términos de confianza y transparencia.

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

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

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

2. Conceptos generales.

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

- Grupo Profesional 0. Directivos: Personal nombrado por la Dirección de la Empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el Anexo I.
- Grupo Profesional I. Mandos intermedios y titulados: Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confíe, realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el Anexo I, distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

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

- Grupo Profesional II. Técnicos y administrativos: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la Empresa. Su relación de trabajo con otros empleados/as no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los cargos funcionales señalados en el Anexo I, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.
- Grupo Profesional III. Personal auxiliar y subalternos: En este grupo se encuadran los empleados/as que están sujetos al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias. Los puestos se encuentran detallados en el Anexo I.
- Grupo IV. Personal de nueva contratación: En formación se trata de empleados/as sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a la Empresa para desempeñar tareas básicas y/o de apoyo a los otros Grupos profesionales, simultaneando estos trabajos con la formación necesaria para la adquisición de conocimientos que les habiliten para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Los trabajadores/as incluidos en este grupo recibirán durante el año de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo, un mínimo de 15 horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador. Tras este período 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, las partes entienden al Grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la Empresa y como factor de

oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el Grupo IV a través de la continuidad en la Empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

3. Inventario de puestos.

En el Anexo I del presente convenio “Allianz Popular”, se recoge el inventario de los puestos de trabajo existentes en las compañías, encontrándose encuadrados en el Grupo Profesional y Nivel Retributivo correspondiente.

4. 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 presente convenio colectivo.

Art. 10. *Ingresos y vacantes*.—La incorporación de nuevos trabajadores/as 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 un empleado/a.

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

- a) Trabajadores/as sin experiencia previa ni preparación específica en el Sector: la categoría de entrada será la correspondiente al Grupo IV, Nivel Retributivo 9, con un tiempo de permanencia máximo de un año.
- b) Para el resto de trabajadores/as, su incorporación a las empresas se producirá en el Grupo Profesional y Nivel Retributivo que corresponda conforme al Sistema de Clasificación Profesional de las empresas que conforman el denominado “Grupo Allianz Popular”.

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 compañías, debiendo en todo caso el candidato/a cumplir los requisitos de acceso al nuevo puesto según se establece en el sistema de ascensos y promociones definido para las empresas basado en tres pilares: Evaluación del desempeño, experiencia en el puesto y conocimientos y habilidades requeridas en el puesto.

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

En aquellos casos de designación no reservada a la Dirección de 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 que deba cubrir un nuevo puesto de trabajo, cuando la contratación sea de carácter temporal y tenga una duración inferior a un año.

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

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

Art. 11. *Sistema de desarrollo de la carrera profesional y formación*:

A) Clasificación Profesional y Carrera Profesional.

La Clasificación Profesional en las empresas de “Allianz Popular” 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 14 del Convenio General del Sector Seguros.

El personal de las empresas de “Allianz Popular” 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 período de transición durante el cual el personal afecto, recibirá la formación necesaria para el normal desarrollo de su cometido.
- c) En otro nivel funcional:
 - Movilidad a un nivel funcional inferior dentro del mismo Grupo Profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.
 - Movilidad a un nivel funcional superior, para lo cual y dentro del respeto y cumplimiento de la legislación, se tendrá en cuenta lo relativo al sistema de promociones y ascensos propio de la empresa. En este supuesto, la retribución del trabajador/a se ajustará a la correspondiente al nuevo nivel profesional, si el nivel retributivo de este fuera superior al que tuviera el empleado/a.

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

- Evaluación del desempeño: referido a un proceso anual estructurado destinado a la gestión y desarrollo de los profesionales de las empresas de “Allianz Popular” con el objetivo de realizar un balance de la actividad desarrollada durante los últimos 12 meses, de manera conjunta con el colaborador/a al objeto de establecer un plan de acción para el siguiente ejercicio y desarrollar las capacidades de los empleados/as identificando las necesidades de formación y desarrollo.
- Experiencia en el puesto: Referida a la práctica prolongada que proporciona conocimientos y habilidades asociados al desempeño de las funciones atribuidas en la posición actual.
- Conocimientos y habilidades requeridas en el puesto: Referido al nivel de dominio que el ocupante del puesto de trabajo tenga de los conocimientos y habilidades requeridos por el puesto, mediante la realización de la formación mínima definida y de aquellas otras acciones de validación y convalidación que se establezcan en su puesta en práctica.

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

B) Formación.

Las partes consideran que la formación aplicada en el ámbito del presente convenio Allianz Popular es un factor decisivo para el desarrollo y empleabilidad de sus trabajadores/as 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 su actividad.

Las empresas destinarán anualmente el 1 por 100 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 esta 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 parte de las empresas.

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 se tendrá en cuenta a efectos de recuperación por eventuales defectos horarios de acuerdo con lo que al efecto se establezca en el convenio “Allianz Popular”.

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

En el supuesto de que la realización de los cursos de formación supusiera algún inconveniente grave de compatibilidad con la vida familiar, las empresas estudiarían las alternativas más adecuadas para eludir dichos impedimentos.

Igualmente las empresas facilitarán la participación de las plantillas 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 afectadas podrán participar en las convocatorias de formación profesional.

C) Competencias de la Comisión Mixta en materia de sistema de carrera profesional y formación.

Al amparo de la facultad de desarrollo del contenido del presente convenio, durante la vigencia del mismo, la Comisión Mixta podrá asumir para su aplicación en las empresas, los términos de los acuerdos que considere en materia de Sistema de Carrera Profesional y Formación que se adopten en el seno de la Comisión de Desarrollo de la Carrera Profesional y Formación de la empresa "Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima".

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Art. 12. *Jornada y horario:*

A) La jornada laboral oficial de las empresas será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas desde el 1 de enero de 2015 de la siguiente manera:

— Del 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 entrada entre las 08.15 y las 09.30 horas. La interrupción para comida será de una hora, entre las 14.00 y las 15.00 horas.

No obstante, y con la salvedad expresada en el párrafo siguiente, el tiempo de salida para realizar la comida podrá anticiparse a partir de las 13.30 horas, pudiendo prolongarse el tiempo de comida hasta las 16.30 horas con las consiguientes adaptaciones en el horario de salida al finalizar la jornada. El tiempo de ausencia del trabajo para la realización de la comida diaria tendrá una duración mínima de una hora y hasta un máximo de dos horas. La hora de salida se producirá al cumplimiento de la jornada y de acuerdo con las flexibilidades diariamente escogidas.

En cualquier caso, por centro de trabajo se acordará la aplicación de cuanto precede a efectos de salvaguarda de la necesaria organización del trabajo. Las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

— 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 entrada entre las 08.15 y las 09.30 horas de la mañana, produciéndose la salida entre las 14.40 y las 15.55 horas, según la flexibilidad diariamente escogida.

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

Como excepción, el disfrute del período de jornada continuada adicional podrá efectuarse a partir del día siguiente a la fecha de finalización del período estival (10 de septiembre), computándose en tal caso y a estos efec-

tos, los cuatro días siguientes laborables excluyendo de este cómputo, el día viernes.

A los efectos que sean procedentes, se tendrá en cuenta el marco normativo del convenio colectivo General de Seguros.

En caso de incorporación al puesto de trabajo, transcurridas las 09.30 horas debido a la realización de gestiones oficiales o permisos retribuidos, se computará como hora de entrada las 08.15 horas.

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

B.1) Horarios especiales vinculados con la actividad de inversiones de las empresas:

- El personal adscrito a la actividad de inversiones de las empresas, establecerán un sistema de cobertura del horario de tarde los viernes de todo el año y los días de horario continuado de jornada estival, con el fin de atender dicha actividad. El sistema de cobertura, que tendrá que ser consensuado con el responsable de las unidades, deberá ser de carácter rotatorio y equitativo entre todos los integrantes de los citados equipos. El tiempo de trabajo destinado a la cobertura de este horario de tardes de viernes y horario continuado en jornada estival, deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente, a los efectos del cumplimiento de la jornada anual y de acuerdo con el responsable de la unidad.
- El personal adscrito a la actividad de inversiones de las empresas y las unidades que le dan soporte, establecerán un sistema de cobertura de los días festivos locales y los correspondientes a la Comunidad de Madrid, con el fin de atender la actividad a lo largo de toda la jornada laboral. El sistema de cobertura, que tendrá que ser consensuado con el responsable de cada unidad, deberá ser de carácter rotatorio y equitativo entre todo el personal. El tiempo de trabajo destinado a la cobertura de los festivos locales, deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente a los efectos del cumplimiento de la jornada anual.

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

Sin perjuicio de los horarios especiales que actualmente se están realizando en las unidades de Informática y del personal adscrito a la actividad de inversiones, las empresas durante la vigencia del convenio, y con sujeción al procedimiento de negociación colectiva establecido en el artículo 48 del convenio General del Sector Seguros, podrán establecer un nuevo marco horario que comprenda las 24 horas del día, 365 días al año, basado en la existencia de nuevas necesidades del servicio. Su implantación afectará exclusivamente a los empleados/as de nueva contratación y a aquellos otros que de manera fehacientemente voluntaria se adhieran al mismo, que realicen funciones de atención telefónica de la Compañía e informática. 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 la representación de los trabajadores 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) Flexibilidad entrada a las 08.00 horas: Los trabajadores/as con hijos/as menores de 3 años de edad, podrán iniciar su jornada laboral a las 08.00 horas a efectos de proceder a la recuperación de eventuales defectos horarios en relación con la jornada anual de 1.682 horas y permisos particulares.
- b) Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 y tratamiento continuado del menor, por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave a las que se refiere el artículo 37.5, penúltimo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

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

- c) Alteración temporal de la distribución horaria: En los supuestos de enfermedad grave o accidente grave del cónyuge o familiar de primer grado del trabajador/a o en aquellas situaciones de enfermedad del propio trabajador/a en las que el facultativo así lo aconseje, este podrá solicitar la alteración de la distribución horaria que suponga la realización de una jornada continuada con una duración mínima de seis y veinticinco horas diarias durante un plazo máximo de seis meses de duración, manteniéndose, no obstante, la obligación de cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas. Esta solicitud solo podrá plantearse por el trabajador/a una vez al año, entendiendo como tal, el año natural, y la regularización del cómputo anual antes aludido deberá efectuarse antes del 31 de diciembre del año natural siguiente a aquel en que se hubiera iniciado la nueva distribución horaria.
- d) Horario continuado para empleados/as que tengan hijos/as con discapacidad del 33 por 100: Los empleados/as con hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 por 100 que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de siete y treinta horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 12 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año. También podrán disfrutar de este horario, los empleados/as que acrediten conformar una familia monoparental. La duración de la jornada anual será de 1.682 horas de trabajo efectivo. Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.
- e) Horario continuado para empleados/as de hijos/as con una discapacidad oficialmente reconocida del 45 por 100: Los empleados/as con hijos/as con una discapacidad igual o superior al 45 por 100 que acrediten que el otro progenitor trabaja por cuenta propia o ajena, podrán realizar un horario continuado de siete y treinta horas de duración diaria hasta que el niño/a cumpla 18 años de edad, pudiéndose prolongar hasta el fin del curso escolar correspondiente a ese año. También podrán disfrutar de este horario, los empleados/as que acrediten conformar una familia monoparental. La duración de la jornada anual será de 1.682 horas de trabajo efectivo. Esta situación será revisable anualmente por la Comisión Mixta.
- f) Horario continuado sin reducción salarial a partir de la semana 30 de embarazo: A partir de la semana 30 de embarazo, la empleada podrá realizar una jornada continuada de seis y veinticinco horas diarias sin reducción salarial. A efectos del cómputo del cumplimiento de la jornada anual de 1.682 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) 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. 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) Anualmente se definirá el calendario laboral de cada centro de trabajo. Igualmente, y tan pronto como se determine el régimen de disfrute de vacaciones de cada trabajador/a, se ajustará la jornada de trabajo tomando para ello en

cuenta los eventuales defectos o excesos de tiempo, que permitan el cumplimiento de la jornada anual de 1.682 horas de trabajo efectivo. Este ajuste se llevará a cabo, antes del 31 de diciembre, de forma individual y mediante acuerdo con el/la responsable del centro de trabajo o unidad.

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 período de consultas con la representación de los trabajadores y con conocimiento de la representación de los sindicatos firmantes 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 período 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 la representación de los trabajadores.

Las partes podrán acordar la sustitución del período 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 períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho período en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

Art. 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 dentro del año natural al que correspondan sin perjuicio de las excepciones que más adelante se indican.

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

Las divergencias que en esta materia puedan surgir serán sometidas a la Comisión Mixta para su resolución, sin perjuicio de lo previsto en el último párrafo del artículo 6 del presente convenio “Allianz Popular”. 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 período 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 período de suspensión del contrato previsto en los artículos 48.4 o 48 bis 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondieran.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el

trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

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

Art. 14. *Permisos y otros beneficios-conciliación vida familiar 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 nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) Permiso de paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.
Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, y se regula en los siguientes términos:
 - Beneficiarios/as: En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados/as. No obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
 - Período de disfrute: El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el período de descanso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicho período.
 - Modalidad de disfrute: La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, y conforme se determine en la legislación reglamentaria de desarrollo.
 - Preaviso: El trabajador/a deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables como máximo a un período de diez días de vacaciones anuales.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual del empleado/a, ampliable a dos si dicho traslado se realiza a más de 70 kilómetros de distancia.
- e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa o puesto de trabajo que ocupe el empleado/a, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.
- f) Por el tiempo necesario para la asistencia a visita médica del propio empleado/a, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.
- g) Preparación al parto: Las trabajadoras que acrediten la imposibilidad de acudir a los cursos de preparación al parto fuera del horario laboral, podrán hacerlo en horario laboral.
- h) Permiso retribuido para acompañar a la pareja embarazada de riesgo en las revisiones médicas: Por el tiempo necesario debiendo aportar justificante de carácter oficial que acredite tal circunstancia y se deje constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y de salida de la consulta médica.

i) Permiso de lactancia:

- Por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses, los trabajadores/as (hombres o mujeres) tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones.
- El trabajador/a que ejerza este derecho por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de descanso por maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, ejercitándolo de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso podrá ser ejercitado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa acreditación de que uno de ellos no se acoge al mismo.
- Alternativamente, el trabajador/a podrá voluntariamente sustituir el anterior derecho transformando el tiempo equivalente a los referidos 15 días laborables inmediatamente siguientes a la finalización del permiso por maternidad en jornadas de trabajo reducidas al 50 por 100 respecto de la que cada día corresponda sin reducción salarial.

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

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

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

- j.1) Reuniones escolares: Los empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 por 100, oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as. A partir de la cuarta licencia de esta naturaleza, el tiempo utilizado conllevará su recuperación por parte del trabajador/a.
- j.2) Permiso retribuido para madres de hijos/as con discapacidad: las empleadas que den a luz hijos/as con enfermedad grave que exija cuidados especiales o minusvalía no inferior al 33 por 100, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad o, en su caso, del permiso de lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla un año de edad.

2. Permisos no remunerados:

- a) Una vez finalizados los permisos remunerados contemplados en el apartado a) del punto 1 del presente artículo y de manera ininterrumpida a los mismos, podrá ser ampliado hasta un máximo de dos meses adicionales sin sueldo, excepto los referidos a nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a.
- b) Una vez finalizado el permiso remunerado contemplado en el apartado a) del punto 1 del presente artículo referido a nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a y de manera ininterrumpida al mismo, podrá ser ampliado hasta un máximo de un mes adicional sin sueldo.
- c) El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 5 días laborables completos, o alternativamente 40 horas laborables anuales. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.
- d) Permiso no remunerado tras la maternidad/lactancia: Una vez finalizado el descanso por maternidad, y en su caso, el de la lactancia acumulada, las 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.
- e) Permiso no remunerado para adopción en el extranjero: De hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.b) del presente artículo. Los trabajadores/as que pretendan hacer uso de este permiso, deberán de comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

- f) Permisos no remunerados para asistencia a reuniones escolares que afecten a hijos/as discapacitados: Finalizado el disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el apartado j).j).1) anterior, los empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33 por 100, oficialmente reconocida, podrán continuar asistiendo a reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as, si bien el tiempo utilizado a partir de la cuarta reunión conllevará su recuperación por parte del trabajador/a.

Art. 15. *Excedencias.*—En cuanto no se oponga a la siguiente regulación, el régimen de concesión y disfrute de las excedencias será el regulado en el Convenio General del Sector Seguros.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o 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, los trabajadores/as para atender al cuidado del cónyuge o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 16. *Salud laboral.*—1. Revisiones médicas: Las revisiones médicas que se ponen a disposición de los trabajadores/as serán a cargo de las empresas y se llevarán a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente aunque con una mayor frecuencia, de carácter anual. Se efectuarán dentro del horario laboral y en el centro médico donde las mismas indiquen. 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.

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 proce-

derá 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.

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

2. Estrés: De acuerdo con la política de las empresas en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.

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

Art. 17. *Política sobre la violencia de género.*—En caso de que un empleado/a acredite ser víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso, en función de las posibilidades de la empresa en la que preste servicios. En tal sentido:

- a) Tendrán preferencia en la solución de peticiones de traslado: tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa empleadora tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, período durante el cual tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Transcurrido ese período el trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- b) Podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año, y en los demás términos y condiciones establecidos en el artículo 12.C).b) del presente convenio “Allianz Popular” sobre reducción de jornada.
- c) La ausencia o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- d) Podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por un tiempo no superior a seis meses con posibilidad de prórroga, mediando autorización judicial por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- e) El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- f) Flexibilidad en los criterios de concesión de préstamos y/o anticipos para atender situaciones de necesidad derivadas de circunstancias de violencia de género.

Capítulo IV

Retribuciones

Art. 18. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva queda configurada por los siguientes conceptos:

Conceptos retributivos con referencia al Convenio General del Sector Seguros:

- Sueldo base.
- Complemento por experiencia.
- Complemento de adaptación Individualizado.
- Plus de inspección.

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

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

Conceptos retributivos propios del convenio “Allianz Popular”:

1. Plus convenio “Allianz Popular”.

Este concepto se percibirá por todos los trabajadores/as incluidos como personal en plantilla según la definición que se establece en el ámbito personal del convenio “Allianz Popular”. El devengo y la percepción del plus convenio “Allianz Popular” a lo largo de la vigencia del presente convenio será el que se detalla a continuación a partir del día 1 de enero de 2015, y se llevará a cabo con arreglo al siguiente escalado de aplicación progresiva durante los 4 primeros años:

A) Trabajadores/as en plantilla de las empresas al día 1 de enero de 2015:

- Primer año (2015): Una paga anual del sueldo base tablas mensual.
- Segundo año (2016): Una paga y media anual del sueldo base tablas mensual.
- Tercer año (2017): Dos pagas anuales del sueldo base tablas mensual.
- Cuarto año (2018): Dos pagas y media anuales de sueldo base tablas mensual.

B) Trabajadores/as de nueva incorporación a partir del 1 de julio de 2015 se registrarán por el siguiente escalado a computar desde la fecha de su incorporación: Una paga anual durante el primer año, una paga y media anual durante el segundo año, dos pagas anuales durante el tercer año y dos pagas y media anuales durante el cuarto año.

Las anteriores pagas anuales vendrán referidas al sueldo base de tablas mensual fijadas en el Convenio General del Sector Seguros según el importe correspondiente al grupo profesional y nivel ostentado por cada empleado/a, y su importe anual se distribuirá en dos pagos, uno en marzo y otro en septiembre cuya cuantía será la mitad del importe correspondiente en cada uno de los ejercicios descritos con anterioridad.

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

2. Pagas de participación en primas: De conformidad con lo prevenido en el artículo 32.7 del convenio colectivo del Sector Seguros, el concepto “Pagas de Participación en Primas” se establece como sistema específico de carácter sustitutivo al regulado en el citado convenio sectorial, y sustituye al concepto “compensación por primas” previsto en el Acuerdo Colectivo de 7 de noviembre de 2013.

El devengo y percepción de las pagas de participación en primas a lo largo de la vigencia del presente convenio será el que se detalla a continuación a partir del 1 de enero de 2015, y se llevará a cabo con arreglo al siguiente escalado de aplicación progresiva durante los 4 primeros años:

A) Trabajadores/as en plantilla de las empresas al día 1 de enero de 2015:

- Primer año (2015): Tres pagas y media anuales de sueldo base tablas mensual.
- Segundo año (2016): Cuatro pagas anuales de sueldo base tablas mensual.
- Tercer año (2017): Cuatro pagas y media anuales de sueldo base tablas mensual.
- Cuarto año (2018): Cinco pagas anuales de sueldo base tablas mensual.

B) Trabajadores/as incorporados a partir del 1 de julio de 2015 se registrarán por el siguiente escalado a computar desde la fecha de su incorporación: Tres pagas y media anuales de sueldo base tablas mensual durante el primer año, cuatro pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el segundo año, cuatro pagas y media anuales de sueldo base tablas mensual durante el tercer año y cinco pagas anuales de sueldo base tablas mensual durante el cuarto año.

En todos los casos, el valor de las pagas de sueldo base prevista se calculará conforme a las tablas salariales de sueldo base fijadas en el Convenio General del Sector Seguros en función al grupo profesional y nivel retributivo ostentado por cada empleado/a.

En el supuesto de reingreso a las empresas tras una situación de excedencia, 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.

3. Plus “ad personam”.

Su cuantía será la que los trabajadores/as percibían a 31 de diciembre de 2014 y se abonará de forma prorrateada en doce pagos mensuales al año, teniendo la característica de no ser absorbible ni compensable, e igualmente no será objeto de revalorización permaneciendo su importe congelado durante la vigencia del presente convenio.

4. Complemento personal voluntario.

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

5. Disponibilidad y compensación.

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

Los trabajadores/as que en la actualidad se encuentren en situación de disponibilidad y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder a ella, percibirán a partir del 1 de enero de 2015, una compensación denominada “Complemento de Disponibilidad” por importe y términos que a continuación se detallan:

- De 30 euros por día completo efectivo disponible en sábado, domingo o festivo.
- De 15 euros por tarde/noche efectiva disponible en día laborable, iniciándose al finalizar la jornada laboral y hasta las 00.00 horas.
- De 50 euros los días 24 y 31 de diciembre.

6. Compensación trabajo en días festivos.

Por el tiempo efectivamente trabajado en día festivo, el empleado/a percibirá una compensación igual al 50 por 100 del salario base.

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

Salario base ordinario mensual tablas X 15 mensualidades

1682 horas de jornada anual

Al importe resultante, que supondrá el salario base/hora, se le aplicará el porcentaje acordado (50 por 100) y se abonará en la cuantía proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado.

En el caso de que la actividad laboral conlleve jornada partida, su realización dará lugar a la correspondiente percepción de ayuda comedor. En este sentido las partes acuerdan regularizar el abono de los importes correspondientes al concepto ayuda comedor que no hayan sido satisfechos desde el 1 enero de 2015.

Dicha retribución sustituye la prevista en el artículo 49.5 del Convenio General del Sector Seguros.

Art. 19. *Revisión y regularización de la estructura retributiva.*—Las retribuciones que se especifican a continuación establecidas en el presente convenio “Allianz Popular”, serán objeto de revisión y regularización, en los términos que se indican más adelante.

Las partidas “Sueldo Base”, “Complemento de Adaptación Individualizado”, “Complemento por Experiencia”, “Plus de Inspección”, “Pagas de participación en primas” y “Plus convenio Allianz Popular” serán objeto de revisión y regularización para el año 2015 en los términos establecidos en el artículo 39 del Convenio Colectivo del Sector Seguros.

Para los años 2016, 2017 y 2018 se estará a cuanto sobre esta materia se establezca en el convenio colectivo del Sector Seguros.

Se deja expresa constancia que para el año 2015 ya se ha llevado a cabo una revisión inicial del 1 por 100, quedando pendiente la eventual regularización que pudiera proceder para dicho ejercicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Convenio General del Sector Seguros.

Art. 20. *Compensación por comedor.*—Los empleados/as que realicen la jornada oficial tendrán derecho, por cada día que hagan jornada partida, a la siguiente compensación por comedor:

- Año 2015: El importe quedará establecido en 11,26 euros.
- Año 2016: El importe queda establecido en 11,36 euros.
- Año 2017: El importe queda establecido en 11,46 euros.
- Año 2018: El importe queda establecido en 11,56 euros.

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

Capítulo V

Prestaciones sociales

Art. 21. *Prestaciones IT y situaciones de incapacidad o maternidad.*—En caso de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, enfermedad o accidente de empleados/as, y mientras están en situación de IT, 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.

Los empleados/as deberán respetar los plazos legalmente establecidos para la entrega de los partes de baja y confirmación (tres días) y de alta (24 horas), en los modelos oficiales establecidos, pudiendo las empresas dejar sin efecto el pago del complemento de la prestación a su cargo en aquellos casos en que concurra un retraso excesivo o un incumplimiento reiterado respecto de esta obligación.

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

Art. 22. *Seguro de vida y accidentes.*—Con efectos de 1 de enero 2015, cada una de las Compañías otorgará, a su exclusivo cargo y para sus empleados/as en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, con las coberturas y capitales asegurados durante la vigencia del presente convenio “Allianz Popular” que a continuación se señalan, y que sustituyen las previsiones contenidas en el artículo 60 del Convenio General del Sector Seguros:

- Cobertura asegurada. Seguro principal:
 - Fallecimiento por cualquier causa.
 - Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa.

2015	2016	2017	2018
60.600 €	61.206 €	61.818 €	62.436 €

- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

2015	2016	2017	2018
25.250 €	25.503 €	25.758	26.016

- 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:

2015	2016	2017	2018
60.600 €	61.206 €	61.818 €	62.436 €

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

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

El personal que 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 del Sector Seguros, salvo para la cobertura de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta derivados de accidente laboral, que se extinguirá en el momento de la jubilación.

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

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

2015	2016	2017	2018
90.900 €	91.809 €	92.727 €	93.654 €

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

Art. 23. *Otros seguros del personal.*—Los empleados/as 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, 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.

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

Art. 24. *Discapacidades:*

A) Reconocimiento situación de discapacidad del empleado/a.

A los empleados/as en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33 por 100 dispondrán de un día adicional de permiso particular o, alternativamente 8 horas, durante el año natural en el que se haya obtenido el certificado de discapacidad y con motivo de los trámites realizados.

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

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

En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos/as de empleados/as en activo, declaradas médicamente como superiores al 30 por 100, 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 de enero de 2015:

Grado de discapacidad	2015	2016	2017	2018
Igual o superior al 30%	2.422 €	2.446 €	2.471 €	2.496 €
Igual o superior al 65%	4.843 €	4.891 €	4.940 €	4.989 €
Igual o superior al 75%	7.266 €	7.339 €	7.412 €	7.486 €

Art. 25. *Premio de permanencia.*—Todos los empleados/as afectados por el presente convenio “Allianz Popular” percibirán el premio de permanencia que a continuación se detalla:

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

A los efectos del devengo del premio de permanencia, se tendrá en cuenta el tiempo de prestación de servicios efectivos que se hubiera realizado en cualquiera de las empresas integrantes del ámbito personal del presente convenio “Allianz Popular”.

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 Inspección”, estipulados en el artículo 18 del presente convenio “Allianz Popular”, quedando expresamente excluidas las partidas referidas a “Plus convenio Allianz Popular”, “Plus Ad-Personam”, “Complemento Personal Voluntario”, “Pagas de Participación en Primas” y la “Compensación por comedor”, recogida en el artículo 20.

Art. 26. *Cesta de Navidad.*—Con motivo de las fiestas navideñas, las empresas harán entrega a todos los empleados/as de una cesta o lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2015:

2015	2016	2017	2018
145,31 €	146,76 €	148,23 €	149,71 €

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

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

Art. 27. *Ayuda para estudios.*—En concepto de ayuda para estudios de empleados/as e hijos/as de empleados/as en activo, hasta su mayoría de edad o hasta los 25 años, el conjunto de las empresas dotarán anualmente un fondo económico, único para todas ellas, por las siguientes cuantías:

2015	2016	2017	2018
21.263,73	21.476,37	21.691,13	21.908,04

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

- Empleados/as: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, ESO, Bachillerato, mayores 25 años, Ciclos Formativos de grado medio o superior, Idiomas reglados y no reglados cuando sean de uso común y frecuente en 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 de empleados/as: Estudios Universitarios de Grado medio o superior, Bachillerato, ESO y Ciclos Formativos de grado medio o superior; Educación infantil y primaria así como guarderías.

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

Art. 28. *Préstamos.*—Los empleados/as en activo, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para adquisición de primera vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, enfermedad grave o gastos de naturaleza imprevista en las siguientes condiciones:

Los préstamos para adquisición de vivienda deberán ser amortizados en un plazo máximo de diez años y para obras de acondicionamiento, enfermedad grave o gastos excep-

cionales, el plazo de amortización será de cinco años, y serán de las siguientes cuantías durante la vigencia del presente convenio colectivo:

Préstamos	2015	2016	2017	2018
Adquisición vivienda	42.405	42.829	43.257	43.690
Obras acondicionamiento, enfermedad grave y gastos excepcionales	11.075	11.185	11.297	11.410

Los efectos de las nuevas cuantías por préstamo se producirán a partir del 1 de enero de 2015.

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 por 100 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 facultadas las empresas para compensar total o parcialmente la deuda pendiente con la liquidación e indemnización que en su caso correspondiera percibir al trabajador/a.

Al fondo de préstamos cuyo límite global estará establecido en 128.815 euros en el año 2015, 130.104 euros en el año 2016, 131.405 euros en el año 2017 y 132.719 euros en el año 2018, revertirán las amortizaciones hasta alcanzar el mencionado límite.

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

A estos efectos, los anticipos sobre sueldo, sobre acciones y personales que hubieran sido concedidos con anterioridad al día de la fecha, mantendrán las mismas condiciones que fueron atribuidas en el momento de su concesión hasta la fecha prevista para su total extinción. No obstante lo anterior, el Reglamento para la concesión de préstamos del convenio “Allianz Popular”, determinará que tendrán la condición de préstamo y en este sentido, se precisará de su total amortización para poder solicitar un nuevo préstamo.

Art. 29. Anticipos.—Los empleados/as podrán solicitar anticipos de hasta cuatro mensualidades de sueldo tablas, para atender necesidades por gastos extraordinarios de naturaleza imprevista a reembolsar en el plazo máximo de un año y de acuerdo a la normativa que para ello marca el Convenio General del Sector Seguros.

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

Art. 30. Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE).—Las concretas aportaciones al Plan de Previsión Social Empresarial (en adelante PPSE) de las empresas que integran el Grupo “Allianz Popular” aquí definidas, se estipulan exclusivamente para los empleados/as en activo que tengan la condición de asegurados o aquellos que encontrándose en una situación de suspensión de la relación laboral, mantienen la condición de asegurados/as y derecho a percibir aportaciones, conforme a lo determinado en el Acuerdo Colectivo para la Creación del Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE) suscrito por las empresas del “Grupo Allianz Popular” con fecha de 18 de diciembre de 2014.

1. Dichas aportaciones, que se realizarán a este PPSE configurado como de aportación definida, en modalidad de Plan de Empleo y sujeto a las previsiones establecidas en la legislación aplicable al respecto, serán sustitutivas de la compensación económica a que se refiere el artículo 61.1.B) del Convenio General del Sector Seguros, en la forma que a continuación se indica: 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 PPSE de los empleados/as de las empresas del “Grupo Allianz Popular”.

Tras la aportación inicial referida en los apartados 3.1.a) y 3.2.a) del Acuerdo Colectivo antes citado, la aportación sucesiva anual queda fijada en un 20 por 100 sobre una mensualidad de salario base, según Grupo profesional y Nivel Retributivo asignado a 1 de enero de cada año. Se deja expresa constancia que la aportación correspondiente al año 2015 ya ha sido efectuada.

Los empleados/as provenientes de “Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima”, y de “Pastor Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros” (socie-

dad unipersonal), se registrarán según lo establecido en los apartados 3.3 y 3.4, respectivamente, del citado Acuerdo Colectivo de 18 de diciembre de 2014.

2. Procedimiento de aplicación de las aportaciones. 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 el artículo 19 anterior se aplicará efectuando la aportación complementaria que corresponda, teniendo en cuenta los eventuales cambios tanto de importe, debido al ajuste por regularización mencionado, como de Grupo Profesional/Nivel retributivo, que haya podido haberse producido a lo largo del año y en ambos casos proporcionalmente, de acuerdo con la fecha de su efecto.

Capítulo VI

Otras condiciones

Art. 31. *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 representantes de los trabajadores.

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 compañías, mediante el correcto trato con clientes y proveedores, adecuando su vestimenta a los usos de corrección ordinarios.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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.

Segunda. *Igualdad.*—En consonancia con cuanto se recoge en el Código de Conducta aplicable a las empresas de “Allianz Popular”, no se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo.

En igual sentido, las empresas y la representación de los trabajadores, se compromete a seguir avanzando en medidas de actuación concretas dentro del marco legislativo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

Tercera. *No discriminación en el uso del género gramatical.*—En el texto del convenio se ha querido utilizar los géneros gramaticales masculino y femenino. No obstante, si en algún artículo o apartado se ha obviado alguno de ellos, es debido a un error por lo que debe entenderse referido a ambos géneros.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Fondo extraordinario ayuda para estudios universitarios.*—Con carácter adicional a la Ayuda para estudios descrita anteriormente y a partir de la fecha de la firma del nuevo convenio, se establece un fondo extraordinario y exclusivamente durante los años de vigencia del presente convenio, de 445 euros anuales que se destinará a subvencionar los estudios universitarios en grado medio o superior cursados por empleados/as o por hijos/as de empleados/as en las convocatorias de ayudas de estudios 2015, 2016, 2017 y 2018.

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

2015	2016	2017	2018
445,00	449,45	453,94	458,48

Segunda. *Régimen Transitorio Plan Concilia “Banco Popular”*.—Aquellos trabajadores/as procedentes del “Banco Popular” o de cualquiera de las empresas que, durante la vigencia del presente convenio colectivo, continuaran disfrutando de alguna de las condiciones o beneficios establecidos en el citado “Plan Concilia”, mantendrán los mismos hasta la fecha de finalización prevista en el citado Plan.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio “Allianz Popular” sustituye y deroga a su entrada en vigor, y con la fecha de efecto que se determina en el artículo 3, “Ámbito Temporal”, al Acuerdo Colectivo de carácter extraestatutario de fecha 7 de noviembre de 2013 y cualquier otro Anexo al mismo en la medida en que concurra y/o contradiga lo pactado en el convenio, salvo el Acuerdo suscrito en fecha 18 de diciembre de 2014 que se mantendrá vigente.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS “ALLIANZ POPULAR”. INVENTARIO PUESTOS DE TRABAJO

GI-N1:

- Director División.
- Director Comercial.

GI-N2:

- Jefe Departamento.
- Director Delegación.
- Experto titulado.

GI-N3:

- Jefe de Oficina.
- Jefe de Proceso.
- Director Sucursal.

GII-N4:

- Especialista.
- Especialista comercial.

GII-N5:

- Asesor.
- Asesor Comercial.

GII-N6:

- Gestor.
- Gestor Comercial.

GIII-N8:

- Operador de Soporte.

GIV-N9:

- Personal en formación.

(03/230/16)

