



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIX

MARTES 30 DE MARZO DE 1999

NÚMERO 76

FASCÍCULO SEGUNDO

**7322**

*RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima».*

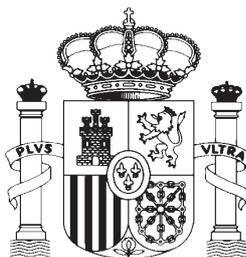
Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010052), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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, 10 de marzo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «MULTINACIONAL ASEGURADORA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS», Y «ASCAT VIDA, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.***

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad del personal que forme parte de la plantilla de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», y que preste sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los supuestos contemplados en los números 1 y 2 del artículo 1 del Convenio general de ámbito estatal para entidades de seguros y reaseguros que regulan los supuestos de exclusión del ámbito funcional y personal de aplicación del referido Convenio general.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 1998, acordándose una duración de dos años, que concluirá el 31 diciembre de 1999, salvo en aquellas materias para las que se disponga una fecha distinta a efectos de su vigencia.

El Convenio se prorrogará tácitamente de año en año de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, por escrito y dirigido a la otra debidamente notificado.

**Artículo 4. *Compensación y absorción.***

En materia de compensación, absorción y condiciones más beneficiosas se estará a lo que establece el vigente Convenio general de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros en su artículo 4.

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

Las condiciones del presente Convenio 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 o jurisdicción 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. *Coordinación normativa.***

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros vigente en cada momento, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que resulten de aplicación.

**Artículo 7. *Comisión Mixta.***

Son funciones de la Comisión Mixta la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, así como aquellas cuestiones respecto a las cuales se le atribuyen competencias en el texto del mismo, en concreto, en materia de ascensos y promociones, inventario y valoración de puestos de trabajo y formación.

La Comisión Mixta estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes legales de los trabajadores, eligiendo dos suplentes cada una de las partes, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo alguno por falta de quórum o no se alcanzara la citada mayoría

simple, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien tales manifestaciones carecerán de eficacia vinculante alguna.

La Comisión Mixta mantendrá una reunión anual de carácter ordinario, así como aquellas de carácter extraordinario que sean necesarias para el correcto cumplimiento de sus funciones, en cuyo caso, la convocatoria se realizará por decisión de dos terceras partes de sus miembros.

Se constituirá un grupo de trabajo que se ocupará de la valoración de puestos y promoción profesional y tendrá por objeto el seguimiento y análisis de la promoción profesional de los trabajadores y la actualización del inventario de puestos de trabajo, adaptando los sistemas de promoción establecidos en el Convenio general de seguros que, en todo caso, garantizarán los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

El grupo de trabajo que se ocupará de la valoración de puestos y promoción profesional se reunirá como máximo una vez al mes y como mínimo una vez al año para dar respuesta a los temas planteados. Su composición se decidirá en la Comisión Mixta.

La respuesta a las consultas recibidas en la Comisión Mixta no excederá de los tres meses después de su recepción.

En el supuesto de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, ésta podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos, sin perjuicio de que corresponde a la Comisión dictar la resolución pertinente.

**CAPÍTULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 8. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejercitará para la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad de servicio y condiciones de trabajo, todo ello sobre la base de la comunicación, la participación social, la formación profesional y la implicación responsable de todos los miembros sobre los que recae el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Semestralmente se informará a la representación sindical de los resultados de negocio obtenidos y su reflejo en el nivel de productividad alcanzado en cada una de las empresas objeto del presente Convenio.

Trimestralmente se informará a la representación sindical de la composición de la plantilla, conceptos retributivos de convenio, y mensualmente de las altas, bajas y movilidades que se produzcan.

**CAPÍTULO III**

**Condiciones de trabajo**

**Artículo 9. *Jornada y horario.***

El presente Convenio recoge dos tipos de jornada:

A) Jornada partida de carácter preceptivo para el personal de nuevo ingreso, así como para todo aquel que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio viniera realizando jornada partida. La jornada laboral de las empresas objeto de aplicación del presente Convenio será, en cómputo anual, de mil setecientas una horas de trabajo efectivo, de acuerdo con el siguiente régimen horario y con la flexibilidad que se expone a continuación:

Para el período comprendido entre el 15 de septiembre y el 14 de junio, de lunes a jueves, se establece una jornada laboral de ocho horas y veinte minutos de trabajo efectivo, con entrada a partir de las ocho horas y diez minutos y salida, como mínimo, a partir de las diecisiete horas y treinta minutos, fijándose un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y diez minutos y las nueve horas. Se establece un descanso obligatorio para comida que como mínimo será de una hora de duración y como máximo de dos horas.

Para el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, así como para todos los viernes del año, se establece una jornada de trabajo efectivo de seis horas y cuarenta minutos con entrada a partir de las ocho horas y salida, como mínimo, a partir de las catorce horas y cuarenta minutos, fijándose asimismo un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y las ocho horas y treinta minutos.

Los días laborables comprendidos en el período entre el día 24 y el 31 de diciembre, ambos inclusive, así como el día laborable anterior al viernes santo, se realizará el régimen horario establecido en el párrafo anterior.

El personal que así lo desee podrá efectuar un descanso por desayuno, con interrupción del período efectivo de trabajo, que deberá realizar entre las nueve horas y treinta minutos y las diez horas y treinta minutos, no pudiendo superar los quince minutos de duración con la obligación de su recuperación en el día. Dicha recuperación no deberá realizarse los días de jornada continuada.

Sin perjuicio de lo establecido con anterioridad, queda garantizada la apertura de todos los centros de trabajo hasta las dieciocho horas sobre las siguientes bases:

1. Respeto al cómputo anual establecido, pudiéndose acordar por centro de trabajo entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, en función de los recursos disponibles, el cierre de la oficina la totalidad o una parte del tiempo comprendido entre las catorce y las dieciséis horas.

2. Anualmente se establecerá en cada centro de trabajo, mediante el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral con la rotación y turnos necesarios para garantizar la apertura de la oficina hasta las dieciocho horas los días establecidos en los párrafos anteriores de jornada partida.

En el supuesto de que la distribución de la jornada partida implicase un exceso de horas trabajadas respecto al total anual establecido, se compensará tal exceso con la concesión de tiempo libre equivalente, cuya distribución deberá acordarse en cada centro de trabajo. Si, por el contrario, tal distribución implicase un defecto de horas trabajadas respecto al total anual establecido, se acordará igualmente por centro de trabajo la recuperación de las horas que resten por efectuar.

Como excepción, en caso de realizar estudios de grado medio o superior relacionados con la actividad de las empresas, se podrá terminar la jornada laboral a las diecisiete horas, debiéndose recuperar la jornada no realizada dentro del mismo mes. En caso de imposibilidad de recuperación se procederá al descuento proporcional del salario.

B) Jornada continuada. Para todos los empleados que a la fecha de la firma del presente Convenio vengan realizando la jornada continuada contemplada en el artículo 4, apartado B.1, de los acuerdos firmados el 22 de diciembre de 1995, les será de aplicación la misma en tanto no opten por realizar la jornada partida regulada en el párrafo anterior, en cuyo caso y a todos los efectos les será de aplicación el nuevo régimen horario y cómputo anual acordado, guardando la proporcionalidad derivada de la fecha de incorporación al horario partido.

#### Artículo 10. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

Se establece un período de vacaciones de veintidós días laborables a los que se adicionan otros cuatro, correspondiendo el primero de ellos al día del Seguro y los tres últimos de libre disposición, pudiendo ser estos cuatro últimos acumulables al período vacacional dentro del año. Del total de veintiséis días, veinticuatro días deberán ser disfrutados, como mínimo, dentro del período sujeto al régimen de jornada continuada. En caso de utilizar para vacaciones más de dos días en período de jornada partida, el exceso de horas sobre el horario continuado deberá recuperarse en el año para respetar el cómputo anual pactado a través de mutuo acuerdo y a cambio de tiempo de trabajo o vacaciones. Si la utilización de más de dos días en período de jornada partida se debiera a necesidades de atención del servicio a requerimiento de la empresa, no cabrá su recuperación.

Los empleados que de conformidad con lo establecido en el artículo anterior realicen la jornada continuada contemplada en los acuerdos de fecha 22 de diciembre de 1995, dispondrán de un período de vacaciones de veintidós días laborables y otros dos días de libre disposición, correspondiendo el primero de ellos al día del seguro, siendo estos dos últimos acumulables, en su caso, al mencionado período de vacaciones. No obstante, en el supuesto de optar por la jornada partida establecida en el artículo anterior con el cómputo anual de trabajo efectivo de mil setecientas una horas, tendrán derecho al disfrute del régimen establecido en el primer párrafo del presente artículo proporcionalmente al cómputo anual realizado durante el año en el que se produzca el cambio de jornada.

En materia de permisos se estará a lo establecido en el artículo 58 del Convenio General de Seguros.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años con derecho a la reincorporación automática al término de la misma, previa notificación por escrito con un mes de antelación, siempre y cuando la causa de su solicitud no esté motivada en la realización de una actividad de carácter lucrativo por cuenta ajena en empresas relacionadas con la actividad aseguradora o propia, en este caso tanto a título personal como por persona interpuesta. Con carácter general, se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio General de Seguros.

#### Artículo 11. *Jornadas especiales.*

Teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar a todos los servicios, unidades de gestión y líneas de negocio los adecuados niveles de atención, servicio y asistencia a los mediadores y asegurados y, en definitiva, a los clientes internos y externos de las entidades objeto del ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán acordarse, mediante negociación con la representación legal de los trabajadores y de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, distribuciones horarias diferentes de la regulada con carácter general.

### CAPÍTULO IV

#### Plantilla, ascensos y promociones

#### Artículo 12. *Censo.*

Anualmente se informará por escrito a la representación de los trabajadores correspondiente a cada una de las empresas objeto de aplicación del presente Convenio sobre el censo de sus plantillas, con indicación expresa del nombre, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo profesional, nivel retributivo y antigüedad en el mismo y centro de trabajo.

La empresa informará trimestralmente a la representación legal de los trabajadores acerca de la situación y evolución probable de la plantilla, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio General de Seguros y otras normas legales.

#### Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

Los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo han adquirido un peso relevante en la configuración de una nueva realidad en la gestión de los recursos humanos. Es por ello que la promoción profesional se configura como reconocimiento al esfuerzo realizado en la adquisición de los conocimientos y desarrollo de las cualidades requeridas para el desempeño de las funciones profesionales del puesto de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General de Seguros sobre los límites de la movilidad funcional, entendiéndose que la tendencia hacia una orientación integral del servicio y, por tanto, hacia la capacidad de polivalencia de los empleados se constituye en elemento de primer orden en el desarrollo y promoción profesional. Por todo ello, constituye criterio básico en los sistemas de promoción profesional el desempeño polivalente. Sobre esta base, se constituyen tres sistemas:

1.º Promoción profesional para aquellos empleados que bajo el criterio de la orientación integral del servicio dirijan sus funciones hacia la atención polivalente e integradora a nuestros agentes y mediadores, bien asumiendo funciones en el área comercial o de asistencia integral al mediador y formativa a los mismos. Dicha promoción deberá sustentarse bajo los criterios de voluntariedad y ajuste del candidato con el puesto, procediéndose a su promoción de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en las entidades objeto de aplicación del presente Convenio.

2.º Libre designación.

3.º Por concurso-oposición.

Los sistemas designados en los puntos segundo y tercero se efectuarán de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Convenio General de Seguros.

Para la cobertura de vacantes que se correspondan con puestos de trabajo de los grupos profesionales II y III, tendrán preferencia los trabajadores pertenecientes a la plantilla de las entidades objeto del presente Convenio, siempre que cumplan los requisitos exigibles para el desempeño de tales puestos, es decir, desarrollo y competencia profesional y adecuación al puesto. A tal efecto, la empresa informará, con carácter previo a su cobertura, de las vacantes existentes y los requisitos exigibles para su desempeño. Dicha información será entregada a la representación legal de los trabajadores y publicada en los tabloneros de anuncios.

La Comisión Mixta tendrá competencias en el seguimiento y análisis de la promoción profesional de los trabajadores y, en concreto, de los sistemas de promoción profesional establecidos en el presente Convenio que, en todo caso, garantizarán los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Anualmente la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las promociones profesionales que hayan tenido lugar.

Artículo 14. *Inventario de puestos de trabajo.*

Existirá un inventario de puestos de trabajo por empresa en el que se especificará grupo y nivel retributivo correspondiente a cada puesto. De dicho inventario se dará traslado a la Comisión Mixta para que, a través del grupo de trabajo creado al efecto, lo revise y actualice, si procede, al menos una vez al año.

CAPÍTULO V

**Formación**

Artículo 15. *Formación profesional como factor de desarrollo.*

La formación profesional constituye un elemento de especial importancia estratégica ante el proceso de constante evolución organizativa, productiva y tecnológica de las empresas y la permanente necesidad de adaptación por parte de los trabajadores. Es su función prioritaria, por tanto, mejorar la competitividad empresarial y favorecer el desarrollo de los trabajadores, sus capacidades, conocimientos y aptitudes, que permitan su adaptación permanente a la evolución y transformación del contenido de sus puestos de trabajo contribuyendo con ello a su propio desarrollo personal y profesional. Asimismo, la formación profesional constituye un factor de primer orden en la consideración de la promoción profesional.

Artículo 16. *La formación como derecho y deber.*

Considerando la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber y su contribución al desarrollo personal y profesional del trabajador, se acuerda que el tiempo invertido en toda acción formativa recibida a instancias de la entidad o, en su caso, del empleado cuando redunde directamente en el desarrollo de sus funciones y hubiera obtenido la previa aceptación por la empresa, habiendo sido realizada fuera del horario laboral, el 50 por 100 será imputado a cargo de la empresa mediante su compensación como tiempo de descanso a disfrutar preferentemente en la jornada laboral que coincida con dicha acción formativa y el 50 por 100 restante irá a cargo del propio trabajador. Excepcionalmente, podrá acordarse con los representantes legales de los trabajadores sistemas alternativos de compensación.

Artículo 17. *Plan anual de formación.*

Se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores el plan anual de formación en el que se especificarán los colectivos afectados por cada una de las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de las mismas, calendario de ejecución, medios pedagógicos y lugares de impartición y su coste estimado. Asimismo, junto con la presentación del plan anual de formación se informará del balance formativo del año anterior, incluyéndose en el mismo relación de alumnos, grupo profesional y nivel retributivo de cada uno de ellos y horario de realización.

Artículo 18. *Acciones formativas del grupo profesional IV.*

El plan anual de formación contemplará las acciones formativas específicas obligatorias y que, con carácter general, prevé el Convenio General de Seguros para el personal incluido en el grupo profesional IV.

CAPÍTULO VI

**Movilidad geográfica**

Artículo 19. *Configuración de la movilidad geográfica.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Convenio General de Seguros, se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y trabajador.

Se considera igualmente la movilidad geográfica como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo.

No obstante, es voluntad de las partes propiciar que, en la medida de lo posible, la movilidad se produzca mediante mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, acordando para ello mejoras en materia de compensación de acuerdo con lo que se regula en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 20. *Traslados.*

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia habitual, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo 33 del Convenio General de Seguros, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos. A fin de propiciar los traslados geográficos por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, se procurará que el traslado comporte la promoción profesional.

Artículo 21. *Movilidad geográfica sin cambio de residencia.*

Cuando se produzca movilidad geográfica que no comporte cambio de domicilio o residencia habitual, pero que suponga la adscripción efectiva a un puesto en otro centro de trabajo en un radio superior a 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el trabajador prestaba sus servicios y comporte un perjuicio económico acreditable para el trabajador en razón al incremento en el gasto del transporte, la empresa le compensará la diferencia de coste en su importe bruto, no pudiendo ser absorbida la cantidad resultante por ningún otro concepto que a esa fecha viniera percibiendo, siéndole abonada mientras persista la situación que originó su devengo.

Artículo 22. *Procedimiento en los traslados de carácter individual.*

La empresa notificará por escrito el traslado al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores, con indicación expresa de las causas que lo justifican, centro de destino y condiciones económicas que conlleva la movilidad geográfica. En cualquier caso, dicha notificación, salvo que concurra mutuo acuerdo por ambas partes, deberá efectuarse con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado, a efectos de contrastar las necesidades.

Artículo 23. *Condiciones de compensación por traslado.*

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

a) Gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por el trabajador afectado como por los familiares que con él convivan con ocasión de su cambio de residencia.

b) Indemnización en metálico como compensación de gastos por un importe equivalente a tres mensualidades ordinarias completas una vez excluidos el plus comida y el plus extrasalarial.

c) Período previo de quince días máximo de permiso retribuido para la búsqueda de vivienda y centros escolares.

d) Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta 1.000.000 de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 30.000 pesetas brutas mensuales durante el primer año de traslado. Si el traslado se produce a población de más de 1.000.000 de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 40.000 pesetas brutas mensuales también durante el primer año de traslado.

e) Notificada la decisión de traslado y cumplidos los requisitos contemplados en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas o a proceder, dentro del período de treinta días de preaviso establecido en el artículo anterior, a la extinción del contrato de trabajo con la percepción de una indemnización equivalente a veinticinco días de salario por año trabajado con el límite de cuarenta y dos mensualidades.

En el supuesto de proceder judicialmente contra la decisión del traslado, si el pronunciamiento judicial declarara la justificación del mismo, el trabajador afectado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio General de Seguros en su artículo 34 o a la extinción del contrato con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente, esto es, veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 24. *Preferencia de reincorporación.*

Siempre que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, el trabajador trasladado tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su centro de trabajo de origen una vez hayan transcurrido dos años desde que tuvo efectividad el traslado.

Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser objeto de un nuevo traslado en un plazo mínimo de dos años a contar desde la fecha de incorporación efectiva al último destino, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.

Artículo 25. *Desplazamientos.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 del Convenio General de Seguros, se acuerda que el trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI

**Retribuciones**

Artículo 26. *Plus «ad personam».*

Los antiguos conceptos salariales «complemento personal MNA», «plus mando», «plus mérito personal» y «bolsa de vacaciones» quedan refundidos en su cómputo anual en un sólo concepto retributivo que se denomina «plus «ad personam»» cuyo abono se prorrateará en 15 pagas y lo devengarán a título personal los empleados que a la fecha de la firma del presente Convenio vinieran percibiendo todos o alguno de los conceptos señalados. Para 1998 el sumatorio resultante de dichos conceptos que conforma el nuevo «plus «ad personam»» se incrementará en el 1,95 por 100.

En 1999 las partes negociarán la revalorización correspondiente para dicho año según la disposición adicional primera.

Artículo 27. *Paga jornada partida.*

Para el personal presente a la fecha de la firma del presente Convenio y que realice la jornada partida establecida en el artículo 9 en su cómputo anual de mil setecientas una horas de trabajo efectivo, se establece en concepto de paga un plus por jornada partida por importe de 48.000 pesetas brutas anuales, de las cuales 24.000 no serán absorbibles, que será abonada de una sola vez en el mes de enero o, a elección de cada interesado, prorrateada por meses para aquellos supuestos en los que la retribución anual se encuentra distribuida en doce mensualidades.

En 1999 las partes negociarán la revalorización correspondiente para dicho año según la disposición adicional primera.

Aquellos empleados que, realizando la jornada continuada contemplada en el apartado B.1 del artículo cuarto de los acuerdos de fecha 22 de diciembre de 1995, optaran por cambiar a la jornada partida, dicha paga les será abonada en el mes en el que se solicite dicho cambio y proporcional al tiempo de trabajo realizado en la jornada general.

Artículo 28. *Plus de dedicación.*

El concepto salarial «plus de dedicación» que viene percibiendo el personal que realiza jornada partida y cuyo importe para el año 1998 es de 10.450 pesetas brutas por 15 pagas y su sistema de percepción, se hace extensivo a todo el personal de «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», presente a la fecha de la firma del presente Convenio y que viniera realizando jornada partida. Igualmente devengará dicho plus el personal procedente de «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», que realizando jornada continuada, cambie a jornada partida.

En 1999 las partes negociarán la revalorización correspondiente para dicho año según la disposición adicional primera.

Artículo 29. *Plus comida.*

Para todo el personal que realice la jornada partida recogida en el artículo 9, apartado A, del presente Convenio se devengará, en concepto de asignación por comedor, un plus denominado plus comida cuyo importe para 1998 es de 20.910 pesetas brutas por 12 pagas. De la percepción de dicho plus queda excluido el personal que por normativa interna devenga tal ayuda a través de su hoja mensual de liquidación de gastos o tique-res-

taurante. Cualquier alteración de los sistemas existentes con respecto a su aplicación a otros colectivos será objeto de consulta e información previa a la representación legal de los trabajadores.

En 1999 las partes negociarán la revalorización correspondiente para dicho año según la disposición adicional primera.

CAPÍTULO VII

**Ventajas sociales**

Artículo 30. *Premios de permanencia.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio se establecen los siguientes premios de permanencia:

A los quince años de servicio en la empresa, abono de 70.000 pesetas brutas en el recibo de salarios correspondiente al mes en el que se cumpla dicho aniversario.

A los veinticinco años de servicio en la empresa, abono de 175.000 pesetas brutas igualmente en el recibo de salarios correspondiente al mes en el que se cumpla dicho aniversario.

Los períodos de suspensión de la relación laboral por cualquier causa no computarán a efectos del premio de permanencia.

En 1999 las partes negociarán la revalorización correspondiente para dicho año según la disposición adicional primera.

Artículo 31. *Contratos de seguros.*

Los empleados en activo de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», que suscriban indistintamente con las mismas seguros sobre sus bienes y riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean ellos mismos los titulares, su cónyuge o sus hijos que con los mismos convivan, disfrutará de un descuento del 30 por 100 sobre la prima neta, pudiéndose fraccionar su pago mensualmente a través de la correspondiente domiciliación bancaria sin recargo alguno. En materia de contratación de póliza de aseguramiento de vehículos, tales condiciones podrán ser de aplicación a un máximo de dos vehículos por empleado. Estas condiciones tomarán efecto a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 32. *Seguro de vida.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», otorgarán a su exclusivo cargo y para sus empleados en plantilla un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital, para todos los grupos profesionales, de 3.000.000 de pesetas. Se establece, asimismo, una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo. Las presentes condiciones tomarán efecto a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 33. *Seguro de accidentes.*

Para el personal adscrito al área comercial, asesores técnicos integrales y asesores financieros que por sus funciones realicen constantes desplazamientos, o bien para el personal en situación legal de desplazado a una distancia superior de 25 kilómetros desde el centro del municipio de su centro de trabajo de origen, se otorga una cobertura para el riesgo de accidente en caso de muerte por un importe de 10.000.000 de pesetas de capital y doble capital en caso de invalidez. Las presentes condiciones tomarán efecto a partir del 1 de enero de 1999.

Artículo 34. *Plan de jubilación.*

Las partes acuerdan establecer un sistema de previsión social sustitutivo al regulado en el artículo 63 del Convenio General de Seguros de acuerdo a los siguientes criterios:

Se creará una póliza colectiva de seguro con la compañía «Ascat Vida, Sociedad Anónima», con las siguientes condiciones:

La aportación inicial consistirá en el fondo acumulado adecuadamente dotado a fecha 31 de diciembre de 1998, para atender los compromisos devengados hasta la fecha e individualizado en su cuantía para cada empleado.

La aportación definida de las empresas anualmente será de 27.000 pesetas crecientes acumulativamente al IPC anual. La distribución de dicho importe será de 20.000 pesetas que aportarán las empresas y 7.000 pesetas cuya aportación corresponde a la transformación del antiguo concepto de becas. La cantidad acumulada de esta última aportación (7.000 pesetas) será rescatable en cualquier momento por el empleado.

La prestación garantizada será la resultante de la capitalización financiero-actuarial del fondo acumulado individualizado a fecha 31 de diciembre de 1998, y de las aportaciones definidas indicadas. La prestación mínima a garantizar por la compañía será la estipulada en el artículo 63, apartado B, del Convenio General de Seguros, siempre que el empleado se jubile a los sesenta y cinco años.

En caso de que el empleado rescate la cantidad acumulada por las 7.000 pesetas anteriormente citadas, no tendrá derecho al mínimo garantizado señalado en el criterio anterior, siendo su prestación en el momento de la percepción la cantidad resultante de la capitalización actuarial de las aportaciones descritas y no rescatadas.

Los trabajadores podrán realizar aportaciones voluntarias para complementar la aportación empresarial. Las empresas se comprometen a aportar un importe adicional al establecido con anterioridad de 5.000 pesetas anuales y crecientes al IPC siempre que como mínimo el empleado aporte 20.000 pesetas anuales. Esta aportación adicional seguirá el mismo régimen que el establecido para la aportación empresarial definida de 20.000 pesetas.

Los derechos devengados se recibirán cuando el empleado cumpla los sesenta y cinco años; no obstante, podrán también ser percibidos si el empleado causa baja en la empresa a partir de los cincuenta y ocho años en la cuantía hasta aquel momento acumulada, salvo que dicha baja se produzca por cese voluntario, despido declarado precedente por sentencia judicial firme o fallecimiento o invalidez del mismo.

En caso de que la futura legislación de externalización de fondos no se adapte a alguno de los criterios anteriores, las partes negociadoras procederán a negociar de nuevo los puntos concretos que sean necesarios para la adaptación a la nueva norma.

Las partes acuerdan formalizar, en el plazo máximo de tres meses, una póliza de seguro colectivo de jubilación que recogerá las obligaciones y criterios anteriormente referidos que tomará efecto el 1 de enero de 1999.

## CAPÍTULO VIII

### Política de empleo

#### Artículo 35. *Política de empleo.*

En el interés por contribuir al incremento de la competitividad empresarial y a la mayor estabilidad en el empleo, las partes expresan su voluntad por fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores mediante medidas que favorezcan la inserción laboral y la estabilidad en el trabajo, ajustadas al proceso de profunda transformación por el que atraviesa el sector y, consecuentemente, las empresas en su intento por adaptarse a los cambios que requiere el mercado asegurador. Para ello, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar y concretar, en el ámbito que les es propio, lo establecido en el capítulo XIII del Convenio General de Seguros.

#### Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido. Dicha compensación mediante descanso se realizará dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, garantizando siempre que dicha compensación no perjudique el normal funcionamiento y organización del trabajo.

Las empresas objeto de aplicación del presente Convenio procurarán eliminar la realización de horas extraordinarias habituales que no se correspondan con causas de fuerza mayor, entendiéndose como tales aquellas realizadas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, períodos punta de trabajo, como es el caso de actualización del cálculo de reservas, cierres contables, implantación de nuevos sistemas o aplicaciones informáticas. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Convenio General de Seguros, informándose mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 37. *Comunicaciones.*

En los centros de trabajo con más de seis trabajadores se pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores uno o varios tablones según las características de cada centro.

#### Artículo 38. *Asambleas.*

Se autorizará, hasta un máximo de quince horas anuales dentro de la jornada y centro de trabajo, la realización de asambleas del personal, cuyo horario se fijará de común acuerdo con la representación de las empresas y en función de las necesidades del servicio. Su convocatoria corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, los cuales se responsabilizarán del buen orden en su desarrollo. La empresa determinará los servicios mínimos que se estimen necesarios, previa información a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 39. *Horas sindicales.*

Las horas mensuales que correspondan legalmente para el ejercicio de las actividades sindicales a los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán:

- Acumularse a algunos de ellos en la cuantía mensual y la forma que anualmente se determine.
- Ser compartidas con los representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa en la cuantía mensual y en la forma que anualmente se determine.

#### Artículo 40. *Órganos de representación del personal.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros, integrado por ocho miembros, que serán designados de entre los distintos Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa. Dicho Comité tendrá competencias en todas aquellas materias que contempla el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando las mismas afecten a distintos centros de trabajo.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito horario adicional de quince horas al mes para poder desempeñar sus funciones.

#### Artículo 41. *Ámbito de representación.*

Ante los cambios en la organización productiva de la empresa y la necesidad de mantener una estructura de representación de los trabajadores que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los Delegados de Personal en las empresas objeto de aplicación del presente Convenio se ajuste a la nueva realidad empresarial.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, en las provincias en las que dos o más centros que sumados sus trabajadores alcancen o superen el número de seis, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, se elegirán los Delegados de Personal que correspondan por el total de los trabajadores de la provincia, ello de acuerdo con el escalado del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que no proceda Comité de Empresa de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 63.2.

Los Delegados de Personal elegidos según lo establecido en los párrafos precedentes ejercerán, en su caso, mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud

#### Artículo 42. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención que se regulan en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tendrán competencias generales respecto del conjunto de las empresas y de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

## Disposición adicional primera.

Las partes manifiestan su intención de iniciar un proceso de negociación colectiva encaminada a configurar una nueva estructura salarial de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», bajo el principio de no discriminación en las condiciones laborales. Por esta razón, pretendiendo que la nueva estructura salarial que resulte del proceso negociador sea de aplicación en 1999, no se recoge en el articulado del presente Convenio la cuantía de la revalorización de todos o algunos de los conceptos de carácter retributivo que en el mismo se contemplan. No obstante, de iniciarse el próximo año sin acuerdo al respecto, las partes negociarán los incrementos que procedan dotándoles del carácter temporal que consideren más oportuno a la vista de lo avanzado de dichas negociaciones.

## Disposición derogatoria.

Las partes acuerdan que con la entrada en vigor del presente Convenio quedarán automáticamente derogadas y, por tanto, sin valor ni efecto jurídico alguno cuantas normas legales o convencionales se hubiesen pactado en las empresas firmantes del presente Convenio, ya sean en forma de convenio estatutario extraestatutario, y acuerdos o pactos de cualquier otra naturaleza, excepción hecha del acuerdo que en materia de horario fue suscrito el 1 de marzo de 1991 con respecto al personal que, de conformidad con lo establecido en el artículo 9, punto B, efectúe jornada continuada.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

## 7323

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 1999, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se publica la relación de empresas e instituciones subvencionadas al amparo del Programa para el Fomento de Actividades de Sensibilización y Promoción de la Propiedad Industrial, establecido en la Orden de 9 de junio de 1997.*

En cumplimiento del artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se publican las subvenciones, que se especifican en el anexo, concedidas por esta Oficina Española de Patentes y Marcas al amparo del Programa para el Fomento de Actividades de Sensibilización y Promoción de la Propiedad Industrial, establecido en la Orden de 9 de junio de 1997, con indicación de los importes reconocidos una vez efectuadas las actuaciones de comprobación exigidas en dicha disposición reglamentaria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 8 de marzo de 1999.—El Director general, José López Calvo.

## ANEXO

### Relación de empresas e instituciones subvencionadas por la realización de actividades de sensibilización y promoción de la propiedad industrial

Empresa	Cuantía pesetas
Gremio de las Industrias de la Confección de Barcelona .....	637.500
Fundación Bosch Gimpera (Centro de Estudios Documentación de Patentes) .....	2.205.600
Gremio de las Industrias de la Confección de Barcelona .....	4.312.500
Instituto de Estudios Económicos .....	1.129.285
«Centro Europeo de Formación Empresarial, Sociedad Limitada y Cía» .....	230.900
Ateval .....	1.988.000
«Def4, Sociedad Limitada» .....	5.198.868
«Def4, Sociedad Limitada» .....	1.352.570

Empresa	Cuantía pesetas
Asociación de la Industria Agroalimentaria (AINIA) .....	1.981.054
«Les España, Sociedad Anónima» .....	1.487.738
Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) .....	1.849.087
García del Santo, Abogados .....	23.791
Fundación Empresa Universidad (FUNDEUN) .....	10.560.000
Fundación Universidad Empresa (UNIVEM) .....	4.328.146
Centro de Estudios para el Fomento de la Investigación .....	11.812.333
Gestimat, Sam .....	77.317
Fundación General de la Universidad de Valladolid .....	697.499
Instituto Andaluz de Tecnología .....	1.691.250
Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) .....	5.355.000

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

## 7324

*RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, a la «Sociedad Cooperativa Limitada Mundosol», de Murcia.*

La «Sociedad Cooperativa Limitada Mundosol», de Murcia, cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, solicita el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997, para la categoría I (Frutas y Hortalizas), a la «Sociedad Cooperativa Limitada Mundosol», de Murcia.

Segundo.—Que se inscriba en el Registro de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas a la «Sociedad Cooperativa Limitada Mundosol», de Murcia, para la categoría I (Frutas y Hortalizas), asignándole el número registral 749.

Madrid, 17 de febrero de 1999.—El Director general, Rafael Milán Díez.

## 7325

*RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 1999, de la Dirección General de Agricultura, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, a la SAT número 9423 «Vallsuma Fruit», de Quatretonda (Valencia).*

La SAT número 9423 «Vallsuma Fruit», de Quatretonda (Valencia), cuyo ámbito de actuación es superior al de una Comunidad Autónoma, fue reconocida como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según el Reglamento (CEE) número 1035/72, el 12 de diciembre de 1993. Esta entidad ha solicitado el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y la Orden de 30 de abril de 1997.

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Conceder el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento (CE) número 2200/96, del Consejo, de 28 de octubre, y