«Artículo 68, 1.3 con carácter general, el Promotor realizará mensualmente una aportación de ahorro, calculada sobre el salario computable a efectos de contribución correspondiente a cada partícipe en dicho período conforme define el artículo 1.6 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Con carácter general, el salario computable a efectos de contribución se multiplicará por un 4 por 100 hasta el 1 de enero del año en que el partícipe cumpla cuarenta y cinco años de edad y un 4,5 por 100 en adelante.

El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la regla anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el artículo 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de los partícipes, entre la suma, asimismo, en cómputo anual, de las cantidades obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado, aplicado sobre los salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio y se aplicará a todas las altas de partícipes que se produzcan dentro del mismo.

b) De la aportación obtenida para cada partícipe, conforme a las reglas anteriores, al mismo le corresponderá aportar, con carácter general, un 0,5 por 100 de su salario computable a efectos de contribución hasta el 1 de enero del año en que cumpla cuarenta y cinco años de edad y un 1 por 100 en adelante, siendo el resto de dicha aportación a cargo del Promotor.

c) Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano».

«Disposición transitoria undécima.

Para los partícipes con una antigüedad como empleados anterior a 16 de julio de 1997, efectiva o reconocida por haber pertenecido a otras empresas del Grupo Repsol que a dicha fecha tuvieran planes de pensiones constituidos, el salario computable a efectos del plan, en los términos definidos en el artículo 68.1.3 del presente Convenio Colectivo, se multiplicará por 7,3 por 100. El importe mensual obtenido para cada partícipe por aplicación de la operación anterior se multiplicará por el coeficiente que resulte de restar a la unidad el cociente de dividir, al principio del año natural, el importe de la prima colectiva anual del seguro referido en el artículo 14.2 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano, correspondiente al conjunto de partícipes, entre la suma, asimismo, en cómputo anual, de las cantidades obtenidas para todos los partícipes por el procedimiento anteriormente indicado aplicado sobre los salarios reguladores de las prestaciones de riesgo. El coeficiente así determinado al principio del año natural se mantendrá inalterado durante todo el ejercicio. De la aportación obtenida, conforme a la regla anterior, al partícipe le corresponderá aportar un 2 por 100 de su salario computable a efectos de contribución, siendo el resto de la aportación a cargo del Promotor.

Para cada partícipe se aportará mensualmente por el Promotor y se imputará, además de lo anterior, el importe de la prima que individualmente le corresponda en el período en el seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez referido en la letra b) del artículo 17 del Reglamento del Plan de Pensiones de Repsol Butano.»

Y en prueba de conformidad firman la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

6671 *RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9013333), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegada de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 19 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «ASCAT VIDA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y «ASCAT CORREDURÍA, SOCIEDAD LIMITADA». 2001-2003

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» y que presten sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente Convenio se contempla.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los supuestos contemplados a continuación:

1. Las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

3. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros delegados, Directores Gerentes, Secretarios generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

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 el 1 de enero de 2001, acordándose una duración de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2003, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2001, 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 debidamente notificado a la otra parte y a la autoridad laboral.

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 no convencional 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 las 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.

A tal efecto, las empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán la movilidad funcional, tanto en el ámbito de cada una de ellas como entre una y otra entidad, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 22 del Convenio Colectivo General de Seguros en su redactado de 16 de enero de 1997.

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. *Horario.*

El horario general para la totalidad de la plantilla de las dos empresas, con la única excepción del personal asignado a los grupos de Atención Telefónica, será el que sigue:

Para el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, de lunes a jueves, se establece un horario de ocho horas treinta minutos, con entrada a las ocho horas y salida a partir de las diecisiete horas treinta minutos, fijándose un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y las ocho horas treinta minutos.

Se establece un descanso obligatorio para comida que, como mínimo, será de una hora de duración y, como máximo, de dos. La salida para comer deberá producirse entre las catorce y las quince horas.

Para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, así como para todos los viernes del año, se establece un horario de seis horas y cuarenta y cinco minutos, con entrada a partir de las ocho horas y salida a partir de las catorce horas cuarenta y cinco minutos, fijándose asimismo un régimen de flexibilidad al inicio de la jornada laboral entre las ocho horas y las ocho horas treinta minutos.

Los días laborables comprendidos en el período entre el día 24 y el 31 de diciembre, ambos inclusive, así como la víspera del día de Reyes y el día laborable anterior al Viernes Santo, se realizará el régimen horario establecido en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, 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 de jornada partida.

El tiempo destinado al descanso por desayuno será de quince minutos de duración, y no implicará obligación de recuperarlo prolongando la jornada.

Al propio tiempo, se podrá acordar entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores, por centro de trabajo y en función de los recursos disponibles, el cierre de la oficina durante la totalidad o una parte del tiempo comprendido entre las catorce y las dieciséis horas.

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.

Grupos de Atención Telefónica: Para el personal asignado a los Grupos de Atención Telefónica, la jornada de trabajo se llevará a cabo de las ocho a las veintiuna horas, de lunes a viernes, mediante la adscripción a alguno de los turnos necesarios para la cobertura de dicho servicio.

El personal asignado a los Grupos de Atención Telefónica que en la actualidad no esté sujeto al trabajo a turnos, si por necesidades organizativas las Empresas requiriesen de su realización, se les preavisará de su pase al régimen de turnos con una antelación mínima de un mes.

Para la cobertura de la citada jornada de trabajo, se realizarán los siguientes turnos:

Turno de mañana: De ocho horas a quince horas treinta minutos.
Turno de tarde: De trece horas treinta minutos a veintiuna horas.

Ambos turnos se realizarán en horario continuado de siete horas y treinta minutos diarios, pudiendo establecerse horarios partidos para aquellos días en que permanezcan abiertas por las tardes las oficinas de las entidades financieras.

Los turnos tendrán carácter rotatorio, y el cambio de turno operará al inicio de la semana laboral. El personal asignado al mismo, en el supuesto de jornadas continuadas superiores a seis horas de trabajo, disfrutará de un descanso de quince minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Teniendo en cuenta la necesidad de mantenimiento del servicio de atención telefónica los días que, con carácter local o de la Comunidad Autónoma, sean declarados festivos en Barcelona o localidad donde puedan radicar los Grupos de Atención Telefónica, se establece la necesidad de su cobertura a recuperar con tiempo equivalente de descanso. A tal efecto, la empresa fijará un sistema de turnos en el que, garantizándose el servicio, la rotación no implique la coincidencia en la misma persona en distintas festividades. Del calendario laboral establecido para la cobertura de tales festivos se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

Para la cobertura del período vacacional, los trabajadores asignados a los Grupos de Atención Telefónica acordarán la distribución de los turnos de trabajo de manera que quede garantizado en todo momento el correcto funcionamiento del servicio.

De no llegar los trabajadores de los Grupos de Atención Telefónica a un acuerdo para la cobertura del período vacacional, será la empresa la que decidirá, de forma aleatoria, los trabajadores que deberán cubrir el servicio en cada momento, procurando en cualquier caso que un mismo trabajador no se vea perjudicado en sus preferencias de disfrute durante dos años consecutivos.

Cuando un trabajador adscrito a un turno se encuentre ausente de su puesto de trabajo, dicho turno será cubierto, de considerarlo necesario la empresa debido a la justificada necesidad de la suplencia, por cualquier otro empleado adscrito a otro turno, respetándose el principio de igualdad de condición y trato. De ello se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

El trabajador cuya ausencia haya motivado tal suplencia, realizará por tiempo equivalente el turno cubierto por la suplencia. En cualquier caso se respetará el descanso de doce horas entre jornadas.

Los trabajadores asignados a los Grupos de Atención Telefónica no percibirán el «Plus Comida» y sí percibirán el «Plus Turnicidad», cuyo importe e incrementos serán equivalentes a los del «Plus Comida».

Artículo 10. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

Se establece un período de vacaciones de veintiséis días laborables, entre los que se encuentra incluido el correspondiente al día del Seguro. Del total de veintiséis días, un mínimo de veinticuatro deberán ser disfrutados en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre o en aquellos días en que el horario esté asimilado al del citado período.

En caso de utilizar para vacaciones más de dos días en un período distinto al señalado anteriormente, el exceso de horas sobre el horario continuado deberá recuperarse en el año natural. Si la utilización de más de dos días en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, de lunes a jueves, se debiera a necesidades de atención del servicio a requerimiento de la empresa, no cabrá su recuperación.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 legal 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 ingreso, grupo profesional, nivel retributivo y antiguedad 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 2.º y 3.º 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 del Convenio Colectivo General de Seguros, 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 tablones 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, ambas partes acuerdan que la formación en el seno de las empresas objeto del presente Convenio se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. Toda acción formativa de carácter general y obligatoria recibida a instancias de la entidad se realizará dentro del horario de trabajo.
2. La formación voluntaria se podrá realizar fuera del horario laboral, no dando lugar el tiempo invertido en la misma a compensación de ninguna clase.

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 del Convenio Colectivo General de Seguros.*

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 previsto en el Convenio Colectivo 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 movilidad geográfica la posibilidad 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 23 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, el Plus Extrasalarial y la Mejora Voluntaria.

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

d) En cuanto a la ayuda vivienda por traslado se estará a lo que establezca en cada momento el Convenio Colectivo General de Seguros.

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 periodo 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 concurran 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 VII

Retribuciones

Artículo 26. *«Plus ad personam».*

El concepto retributivo denominado Plus «ad personam» lo continuarán devengando prorrateado en quince pagas y a título personal los empleados que lo vengan percibiendo a la fecha de la firma del presente Convenio, así como aquellos a los que se hace referencia en la disposición transitoria Segunda del presente Convenio.

El «Plus ad personam» no se actualizará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y su importe actual no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 27. *Paga jornada partida.*

Para el personal que a fecha 11 de diciembre de 1998 tuviera reconocido el derecho a su percepción, se mantiene una «Paga por jornada partida» por importe de 48.000 pesetas brutas anuales, que será abonada de una sola vez en el mes de enero.

La «Paga jornada partida» no se actualizará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y su importe actual no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 28. *Plus de dedicación y Plus de Inspección.*

1. Se mantiene el «Plus dedicación» para todo el personal que le resultaba de aplicación el Convenio Colectivo de la empresa «Ascat Vida, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 30 de marzo de 1999.

El importe del «Plus de dedicación» para el año 2001 será el que se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2000, incrementado en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2001 más 0,4 puntos.

El citado «Plus de dedicación» se incrementará, para el año 2002, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2002 más 0,3 puntos.

El «Plus de dedicación» se incrementará, para el año 2003, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2003 más 0,2 puntos.

Para el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español registrara, a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al porcentaje aplicado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el meritado porcentaje.

La cantidad anual del «Plus de dedicación» se abonará prorrateada en doce mensualidades a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2. En cuanto al «Plus de inspección», se estará a lo que establezca en cada momento el Convenio Colectivo General de Seguros, y se garantizará, para el personal que en cada momento perciba este concepto salarial, su equiparación económica al «Plus de dedicación» para el supuesto que este último sea de cuantía superior.

Ningún empleado afectado por el presente Convenio Colectivo podrá percibir simultáneamente el «Plus de dedicación» y el «Plus de inspección».

Artículo 29. *Plus Comida.*

Para todo el personal que realice el horario general se devengará, en concepto de asignación por comedor, un Plus denominado «Plus comida».

El importe del «Plus Comida» para el año 2001 será el que se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2000, incrementado en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2001 más 0,4 puntos.

El citado «Plus Comida» se incrementará, para el año 2002, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2002 más 0,3 puntos.

El «Plus Comida» se incrementará, para el año 2003, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2003 más 0,2 puntos.

Para el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español registrara, a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al porcentaje aplicado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el meritado porcentaje.

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 ticket-restaurant. 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.

Artículo 30. *Participación en primas.*

Como sustitución al sistema de participación en primas contemplado en el artículo 39 del vigente Convenio Colectivo General de Seguros durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes han acordado que los empleados de las entidades firmantes percibirán, por el citado concepto, las pagas que a continuación se señalan:

A) Para el año 2001: 2 + 1 pagas.

Para el año 2002: 2 + 1,25 pagas.

Para el año 2003: 2 + 1,5 pagas.

Estas pagas se calcularán sobre los siguientes conceptos salariales, en su cuantía a 31 de diciembre del año anterior a su percepción: salario base, complemento por experiencia, antigüedad existente a 31 de diciembre de 1996 y complemento de reclasificación, siendo estos dos últimos conceptos sólo para aquellos empleados de «Ascat Vida, Sociedad Anónima» que vinieran devengándolo.

B) Para el año 2003 se adicionará media paga más, calculada sobre el salario base, y su importe se incorporará al plan de pensiones, computando la cuantía resultante a efectos de la prestación mínima garantizada a la que hace referencia el artículo 37 del presente Convenio Colectivo, en concordancia con el artículo 63-B) del Convenio Colectivo General de Seguros, y se aportará en el mes en que se abonen las pagas de participación en primas.

Los empleados que cesen en la empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de las dos primeras pagas, salvo que incumplan la obligación de preaviso.

Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Al personal que perciba anticipadamente las dos primeras pagas de participación en primas prorrateadas entre las doce mensualidades del ejercicio de devengo, se le descontará el importe total anticipado por este concepto en el momento de la percepción del número de pagas que corresponda.

CAPÍTULO VIII

Ventajas sociales

Artículo 31. *Premios de permanencia.*

Con efectos a 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 en el recibo de salarios correspondiente al mes en el que se cumpla dicho aniversario.

El importe de los «Premios de permanencia» para el año 2001 serán los indicados anteriormente incrementados en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2001 más 0,4 puntos.

Los citados premios se incrementarán, para el año 2002, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2002 más 0,3 puntos.

Los «Premios de permanencia» se incrementarán, para el año 2003, en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español para el año 2003 más 0,2 puntos.

Para el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto del Estado español registrara, a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al porcentaje aplicado para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el meritado porcentaje.

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

Artículo 32. *Contratos de seguros.*

Los empleados en activo de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» que suscriban con la primera seguros de riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean ellos mismos los titulares, su cónyuge o sus hijos que con los mismos convivan, disfrutarán de un descuento del 30 por 100 sobre la prima neta, pudiéndose fraccionar su pago a través de la correspondiente domiciliación bancaria sin recargo alguno.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada»

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 el siguiente capital asegurado para todos los grupos profesionales:

Para el año 2001: 3.600.000 pesetas.
Para el año 2002: 4.300.000 pesetas.
Para el año 2003: 5.000.000 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 2001.

Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Para el personal adscrito al área comercial que por sus funciones realice constantes desplazamientos, o bien para el personal en situación legal de desplazado a una distancia superior a 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 los siguientes importes:

Para el año 2001: 10.800.000 pesetas.
Para el año 2002: 11.600.000 pesetas.
Para el año 2003: 12.500.000 pesetas.

Se establece, asimismo, una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital en caso de invalidez. Las presentes condiciones tomarán efecto a partir del 1 de enero de 2001.

Artículo 35. *Parejas de hecho.*

Los trabajadores sujetos al presente Convenio que convivan en uniones maritales de hecho tendrán derecho a los permisos que se establecen en la letra b), del apartado 3, del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento y aplicable según la vecindad civil de cada trabajador, se entenderá por unión marital de hecho la unión estable de pareja que pueda acreditarse en las condiciones y por los medios que esa misma normativa habilite al efecto.

Artículo 36. *Jornada postparto.*

Los empleados que por cuidado de un menor de nueve meses se acojan a la reducción de jornada prevista para lactancia en el Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de una jornada continuada durante este período.

Aquellos empleados que se hayan acogido a lo estipulado en el párrafo anterior, podrán disfrutar de una jornada continuada durante los doce meses inmediatamente siguientes, sin posibilidad de fraccionar dicho período. El trabajador que se acoja a esta opción de jornada continuada no percibirá, durante este período, el «Plus Comida», y su horario será:

Entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, de lunes a jueves: De ocho a quince horas treinta minutos.

Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, así como en aquellos días en que el horario esté asimilado al del citado período: de ocho horas a catorce horas cuarenta y cinco minutos.

El personal asignado a los Grupos de Atención Telefónica no podrá acogerse a lo regulado en los párrafos anteriores por realizar ya una jornada continuada, si bien podrá escoger turno.

Para poder disfrutar de cualquiera de los derechos regulados en el presente acuerdo, se deberá solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de un mes al inicio de su disfrute.

Se establecerán los mecanismos necesarios para que lo regulado en este acuerdo no pueda perturbar el buen funcionamiento de los Departamentos afectados y de la totalidad de la empresa.

Artículo 37. *Plan de Pensiones y Seguro de Jubilación.*

Las partes han acordado que el sistema de previsión social pactado en el anterior Convenio Colectivo de aplicación a «Ascat Vida, Sociedad Anónima», sustitutivo del regulado en el artículo 63 del Convenio General de Seguros, se instrumentalizará de conformidad con los criterios que a continuación se exponen.

Se contrata una póliza colectiva de Seguro por la prestación de Jubilación y se constituye un Plan de Pensiones.

A) Las aportaciones al Plan de Pensiones serán las siguientes:

Para el año 2000, aportación definida de las empresas de 22.500 pesetas anuales por empleado. La citada aportación se incrementará en años sucesivos según IPC interanual registrado a 31 octubre de cada año, sin menoscabo de lo establecido en el artículo de Participación en Primas del presente convenio.

Las aportaciones de la empresa se realizarán a final de año, salvo en aquellos casos para los que se disponga expresamente una fecha distinta. La cuantía anual de las aportaciones se prorrateará en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Los trabajadores podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones para complementar la aportación empresarial. A efectos de la incentivación de las aportaciones voluntarias de los empleados, la empresa se compromete a aportar un importe adicional al establecido con anterioridad de 5.000 pesetas anuales, para el año 2000, a una póliza de jubilación diferenciada, y crecientes al IPC interanual de octubre, siempre que el empleado aporte al Plan de Pensiones como mínimo 20.000 pesetas anuales, crecientes según el IPC interanual de octubre. Esta aportación adicional seguirá el mismo régimen que el establecido para la aportación empresarial definida de 21.362 pesetas.

B) La póliza de seguro colectivo es de la modalidad, de aportación definida con prestación definida mínima garantizada en el supuesto que la jubilación tenga lugar a los sesenta y cinco años, y sus condiciones son las siguientes:

1. Aportación definida: La aportación inicial para cada empleado es la dotación existente en el Fondo Interno a 31 de diciembre de 1998.

La aportación definida de la empresa será de 21.362 pesetas para el año 2000 por empleado, y se incrementará en años sucesivos según IPC interanual de octubre de cada año.

Las aportaciones de la empresa se realizarán a final de año, prorrateándose en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

La prestación de jubilación será la resultante de la capitalización financiero-actuarial del Fondo Interno acumulado individualizado a fecha 31 de diciembre de cada año y de las aportaciones definidas realizadas por la empresa.

2. Prestación definida mínima garantizada: La prestación mínima garantizada a cada empleado 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.

Dentro de la prestación de jubilación estipulada, se computarán todas las aportaciones realizadas por la empresa (tanto las realizadas a la Póliza de Jubilación como al Plan de Pensiones), a excepción de las aportadas en concepto de incentivación de las aportaciones voluntarias de los trabajadores al plan de pensiones.

Para la cobertura de la prestación mínima garantizada en el supuesto de jubilación a los sesenta y cinco años, de acuerdo con lo previsto en el apartado B) del artículo 63 del Convenio General de Seguros, se tendrá en cuenta que: En caso de que la valoración de la provisión del seguro de prestación definida, según el apartado B) del artículo 63 del Convenio General de Seguros, sea superior a la suma del seguro de aportación definida más los derechos consolidados del Plan de Pensiones derivados de las aportaciones del Promotor, se realizará una aportación por esa diferencia a la modalidad de prestación definida.

La prestación de jubilación mínima garantizada según lo previsto en el apartado B) del artículo 63 del Convenio General de Seguros, será de aplicación cuando el empleado solicite la jubilación en el mes en que cumpla los sesenta y cinco años. En cualquier caso, si el empleado causa baja en la empresa a partir de los cincuenta y ocho años, salvo que dicha baja se produzca por cese voluntario, despido declarado procedente por sentencia judicial firme o fallecimiento o invalidez del mismo, conforme a la legislación vigente, tendrá derecho a la provisión de la modalidad de aportación definida y a los derechos consolidados del Plan de Pensiones.

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.

CAPÍTULO IX

Política de empleo

Artículo 38. *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 39. *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 X

Derechos sindicales

Artículo 40. *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 41. *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 42. *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:

a) Acumularse a algunos de ellos en la cuantía mensual y la forma que anualmente se determine.

b) 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 43. *Ámbito de representación.*

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.

Al propio tiempo se acuerda la posibilidad de constituir un Comité Intercentros cuya integración y regulación se acordará entre las partes firmantes del presente Convenio en el momento en que se constituya.

Por otra parte, se reconoce que el ámbito de actuación de la actual representación legal de los trabajadores se extiende fuera de su actual ámbito territorial hasta que los centros de trabajo que en la actualidad carecen de representación unitaria cuenten con la misma.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud

Artículo 44. *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.

Para el personal que proviene de «Ascat Vida, Sociedad Anónima», el incremento salarial de los conceptos «Plus Dedicación» y «Plus Comida» correspondientes al año 2000, se incorporará al plan de pensiones, computando dicho importe a efectos de la prestación mínima garantizada a que hace referencia el artículo 37 del presente Convenio Colectivo, en concordancia con el artículo 63-B) del Convenio Colectivo General de Seguros.

Dicho incremento, una vez sumado a las aportaciones pactadas hasta la fecha, supondrá que la aportación del promotor al Plan de Pensiones para el año 2000 será de 22.500 pesetas y que se hará efectiva a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

La citada aportación se incrementará en años sucesivos según el IPC interanual registrado a 31 de octubre de cada año, sin menoscabo de lo establecido en el artículo 30 del presente Convenio relativo a la Participación en Primas.

Disposición transitoria primera.

Para el personal de alta en las empresas afectadas por el presente Convenio a la fecha de la firma del mismo, se les reconoce la posibilidad de alargar su entrada hasta las ocho cuarenta y cinco horas, y ello exclusivamente para aquellos empleados que a la firma del presente Convenio tengan a su cargo un menor de nueve años y previa comunicación por escrito al Departamento de Recursos Humanos dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del nuevo horario.

El derecho regulado en esta disposición transitoria sólo podrá ejercitarse en aquellos días en que el horario establecido sea de ocho horas treinta minutos.

Disposición transitoria segunda.

Con motivo de la aplicación a ambas empresas de un único Convenio Colectivo, y con la finalidad de equiparar el sistema retributivo y el régimen de pagas del personal de «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» al que hasta la fecha venia disfrutando el personal de «Ascat Vida, Sociedad Anónima», se establece el siguiente régimen transitorio:

Para llegar a alcanzar el nuevo salario del nivel retributivo asignado, integrado por el Salario Base y el Complemento por Experiencia, operará automáticamente la compensación del «Complemento salarial PAE» y del «CAI», absorbiéndolo en el importe necesario hasta llegar al nuevo salario. Dicha compensación operará en el orden indicado.

En el supuesto de que, después de la absorción antedicha, quedara un remanente, la cantidad sobrante del «Complemento salarial PAE» pasará a formar parte del «Plus ad personam» y se regulará de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo; y la cantidad sobrante del «CAI» pasará a formar parte del «Complemento de adaptación individualizado» previsto en el Convenio General de Seguros, y su regulación vendrá determinada por la citada norma convencional.

A pesar de que el personal que proviene de «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» no ha devengado, durante el año 2000, ninguna de las pagas

contempladas en el artículo 30 del presente Convenio, ambas partes acuerdan que se abonará a los citados empleados una paga en concepto de participación en primas durante el año 2001.

Para velar por la correcta equiparación del sistema retributivo entre ambas empresas, se constituirá una Comisión Paritaria.

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 o extraestatutario ya sean en forma de acuerdos o pactos de cualquier otra naturaleza que las citadas entidades puedan tener firmados con sus trabajadores.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

6672 *ORDEN de 9 de marzo de 2001 por la que se hace pública la relación de galardonados en la primera edición del premio «Mejor Empresa Alimentaria Española» correspondiente al año 2000.*

En cumplimiento del artículo 7 de la Orden de fecha 23 de noviembre de 2000 por la que se convoca y regula la primera edición del premio «Mejor Empresa Alimentaria Española» correspondiente al año 2000, y analizadas las propuestas del Jurado,

Este Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación dicta y hace pública la siguiente resolución:

Conceder en la modalidad «Exportación», submodalidad «Sociedades mercantiles de la industria alimentaria»:

Premio, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «Grupo Borges, Sociedad Anónima».

Accésit, dotado con escultura original y diploma acreditativo a «S. A. T. 9413 Frutaria, Grupo ALM».

Conceder en la modalidad «Exportación», submodalidad «Entidades asociativas, federaciones, consorcios o cualquier agrupación de empresas alimentarias»:

Premio, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «Asociación Española de la Industria y Comercio Exportador del Aceite de Oliva»

Conceder en la modalidad «Inversión Tecnológica e Innovación», submodalidad «Innovación, diversificación y diseño en los productos»:

Premio, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «El Pozo Alimentación, Sociedad Anónima».

Accésit, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «Osborne y Cía., Sociedad Anónima».

Conceder en la modalidad «Inversión Tecnológica e Innovación», submodalidad «Mejores actuaciones en I + D y en la formación de sus trabajadores»:

Premio, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «ANFACO-CECOPESCA».

Accésit, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «Bodega Pirineos, Sociedad Anónima».

Conceder en la modalidad «Medio Ambiente»:

Premio, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima».

Accésit, dotado con escultura original y diploma acreditativo, a «S. A. T. 9413 Frutaria, Grupo ALM».

Declarar desierto el premio correspondiente a la modalidad «Distribución y Comercios Alimentarios» por no haberse presentado ningún participante.

Declarar desierto el premio correspondiente a la modalidad «Desarrollo Rural» por no haberse presentado ningún participante.

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, podrá recurrirse potestativamente en reposición, ante el excelentísimo señor Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su notificación, o ser impugnada, directamente, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, todo ello conforme a lo previsto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 9 de marzo de 2001.

ARIAS CAÑETE

6673 *ORDEN de 28 de marzo de 2001 por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades asociativas agrarias de carácter representativo y ámbito estatal.*

El Real Decreto 1282/2000, de 30 de junio, por el que modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, atribuye a la Subsecretaría del Departamento las relaciones institucionales con las organizaciones profesionales y otras entidades representativas de interés en los sectores agrario, alimentario y pesquero.

El pasado 27 de septiembre de 2000 el MAPA junto con el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Economía suscribieron un Acuerdo con varias Organizaciones Profesionales Agrarias y Confederación de Cooperativas Agrarias de España, por el que se adoptó un Plan Extraordinario de Medidas 2000/2001 para el sector agrario español. Este Acuerdo es de indudable interés para los titulares de las explotaciones agrícolas y ganaderas, por cuanto en el mismo se contienen medidas fiscales coyunturales para el sector agrario y medidas liberalizadoras adicionales para el gasóleo agrícola, así como una serie de medidas específicas de carácter general cuyo objetivo es aumentar la competitividad del sector agropecuario español.

La importancia de dicho Plan Extraordinario de medidas aconseja una adecuada difusión del mismo, así como una actividad continuada por parte de los firmantes del mismo para garantizar su desarrollo adecuado.

En la Ley 13/2000 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 29), en el Programa 711A, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, capítulo 4, artículo 48, conceptos 482 y 483, se recoge la dotación presupuestaria para subvencionar a las organizaciones profesionales agrarias y otras entidades asociativas.

El artículo 4.3 del Reglamento de Procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas, aprobado por el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, determina que el procedimiento de concesión de éstas se iniciará de oficio, mediante convocatoria aprobada por el órgano competente. Por otra parte, el apartado 6 del artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, dispone que los Ministros establecerán las oportunas bases reguladoras para la concesión de subvenciones.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

La presente disposición tiene por objeto el establecimiento de un sistema de ayudas destinadas a las entidades asociativas agrarias de carácter representativo y ámbito estatal, firmantes del Acuerdo de 27 de septiembre de 2000, por el que se adopta un Plan extraordinario de medidas 2000-2001 para el sector agrario español, con la finalidad de financiar las actuaciones derivadas del cumplimiento de los compromisos adquiridos por dichas entidades en el mencionado Acuerdo, entre los que destaca su participación en diversas mesas sectoriales establecidas en el mismo y los trabajos inherentes a las mismas.

Artículo 2. *Financiación.*

Para la financiación de las subvenciones previstas en la presente Orden se destinará un máximo del 9,33 por ciento de los créditos iniciales del concepto presupuestario 21.01.711A.482 de los vigentes Presupuestos Generales del Estado.

En ningún caso, las actividades subvencionadas por esta Orden serán compatibles con otro tipo de ayuda o subvención del Departamento para