

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1351 *CORRECCIÓN de errores de la Orden TAS/29/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Confederación de Centros Juveniles «Don Bosco», de España.*

Advertidos errores en la publicación de la Orden TAS/29/2002, de 8 de enero, por la que se concede la Cruz de Plata de la Orden Civil de la Solidaridad Social a la Confederación de Centros Juveniles «Don Bosco», de España, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 12, de 14 de enero de 2002, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 1625, tanto en el texto como en la parte dispositiva, donde dice: «... Centros Juveniles «Don Juan Bosco», de España», debe decir: «... Centros Juveniles «Don Bosco», de España».

1352 *RESOLUCIÓN de 4 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros (código de Convenio 9.006.353), que fue suscrito con fecha 17 de octubre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las Secciones Sindicales de los Sindicatos de CC.OO., UGT, ELA, LAB, CGT y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA SEGUROS 2001-2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

1. El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por los representantes de las empresas del Grupo AXA en España, y por parte de los trabajadores, por las Secciones Sindicales de los Sindicatos CC.OO., UGT, ELA, LAB, CGT y USO de las referidas empresas del grupo, que ostentan el 100 por 100 de la representación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal en plantilla de las siguientes empresas: «AXA Aurora, Sociedad Anónima», «Axa Aurora Ibérica, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», «Axa Aurora Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», «Axa-Aurora Informática, A. I. E., Ayuda Legal, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», «Axa Asesores Seguros e Inversiones Agencia de Seguros, Sociedad Anónima» (con las limitaciones que establecen los capítulos II y IV), y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado grupo.

Este Convenio, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta, en cualquiera de las empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo Axa Seguros, en la fecha

de la firma de este Convenio y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

En adelante para referirse a todas las empresas del Grupo se utilizará como denominación genérica la de Axa Seguros.

3. Exclusiones: Además de las previstas en el Convenio Colectivo general del sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente Convenio el personal perteneciente al Comité de Dirección.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2001 a 31 de diciembre de 2004, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en los correspondientes artículos y disposiciones transitorias de este Convenio.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta y sin perjuicio de lo dispuesto en sus disposiciones transitorias.

3. Prórroga y denuncia: El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, salvo en aquellas materias para las que expresamente se dispone lo contrario.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de Convenio o Pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio general 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, además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en éste.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por cada una de las partes

firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los treinta días siguientes a aquél en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión Mixta.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 10 al 12 del Convenio Colectivo general. Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de Axa Asesores, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

Artículo 9. *Ascensos y promociones.*

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las siguientes matizaciones:

A) Ascensos al grupo III: Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV.

Para la promoción entre los niveles retributivos de este grupo, la empresa establecerá un número de plazas equivalente al 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el grupo III. Dicha promoción vendrá determinada por el grado en que se desarrollen los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

Realización de los correspondientes procesos formativos, que se establezcan anualmente, así como su grado de aprovechamiento.

Dos años de experiencia en el nivel de procedencia.

Adecuación al puesto.

Realización de funciones análogas.

B) Ascensos al grupo II, niveles 5 y 6: La empresa convocará ascensos al grupo profesional II a los niveles 5 y 6, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Periodicidad: Anual.

Número de plazas:

Para optar al grupo II, nivel 5: Se convocará un número de plazas equivalente al 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el grupo II, nivel 5 (excluido personal comercial).

Para optar al grupo II, nivel 6: Se convocará un 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el grupo II, nivel 6 (excluido personal comercial).

Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

Requisitos mínimos:

Tres años de antigüedad en la empresa.

Podrán optar a las plazas convocadas para el nivel 5 los empleados que al 1 de enero figuren en el nivel 6.

Podrán optar a las plazas convocadas para el nivel 6 los empleados que al 1 de enero figuren en el grupo III.

Nivel formativo obligatorio: Dependiendo del nivel al que se opta, será necesario haber realizado, con aprovechamiento, un número determinado de cursos. Dichos cursos se determinarán cada año por la comisión de ascensos y promociones en colaboración con el Departamento de Formación, y estarán accesibles a todos los empleados que quieran realizarlos.

Una vez cumplidos estos requisitos mínimos se realizará un ejercicio teórico/práctico de acuerdo con el nivel requerido para el ascenso.

La Comisión de Exámenes podrá, excepcionalmente, valorar aquellas situaciones en las que el empleado/a que reuniendo los requisitos mínimos y habiéndose presentado en varias ocasiones a los exámenes para ascenso al nivel 5, no haya conseguido la plaza, proponiendo a la empresa el ascenso de dicha persona.

C) Ascensos al grupo II, nivel 4: La empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 4, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Periodicidad: Anual.

Número de plazas:

Para optar a este grupo y nivel se convocará un número de plazas equivalente al 4 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el grupo II, nivel 4 (excluido personal comercial).

Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

Requisitos mínimos: Cinco años de antigüedad en el grupo II, nivel 5.

Exámenes: La Comisión creada a tal efecto, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes definiendo el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

En caso de igualación en la puntuación entre dos o más opositores se realizará un segundo examen, únicamente a los opositores afectados, y de producirse un nuevo empate, el Tribunal asignará la plaza al más antiguo en la empresa.

Los empleados que reuniendo las condiciones mínimas establecidas deseen tomar parte en la oposición deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de quince días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria.

Los exámenes deberán realizarse, necesariamente, fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO III

Reorganización de plantillas y excedencias

Artículo 10. *Reorganización de plantillas.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, reiteran su voluntad expresa de que el proceso de reorganización de plantillas se desarrolle de forma constructiva, agotando todas las posibilidades de diálogo.

Sobre esta base, las partes acuerdan que para reorganizar las plantillas según las necesidades, la empresa, durante la vigencia del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2004, no recurrirá a expedientes de regulación de empleo o traslados forzados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para realizar las necesarias adaptaciones de plantilla que se derivan de la nueva realidad de la empresa, se fomentarán las extinciones voluntarias individualizadas e incentivadas de los contratos de trabajo del personal.

En todo caso, en cualquier momento de la vigencia del presente Convenio, las partes, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que se encuentra la empresa, podrán establecer el correspondiente sistema de jubilación anticipada, que excepcionalmente podrá ser obligatoria.

2. Como una medida tendente a facilitar la reorganización de las plantillas en general, y especialmente en la reorganización geográfica de las sucursales, se acuerda que:

Los traslados interprovinciales e interinsulares de los empleados serán siempre voluntarios.

Los traslados de los empleados que se produzcan dentro de la misma provincia tendrán lugar, preferentemente, mediante acuerdo voluntario.

De no producirse dicho acuerdo se estará a lo acordado con la representación de los trabajadores para estos casos.

En cualquier caso los traslados se realizarán con arreglo a las siguientes condiciones:

A) Cuando se produzca el cambio de domicilio habitual:

Indemnización por traslado de un millón y medio de pesetas brutas (1.500.000 pesetas, equivalente a 9.015,18 euros).

Préstamo para compra de vivienda de residencia habitual hasta diez millones de pesetas (10.000.000 de pesetas, equivalente a 60.101,21 euros), devengando en el año 2001 un interés anual equivalente al interés legal del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a devolver en amortizaciones mensuales durante diez años. Para años sucesivos se tendrá como referencia el tipo de interés variable igual al euríbor a 1 de enero de cada año. Dicho préstamo deberá solicitarse en el plazo máximo de tres años desde la fecha efectiva del traslado.

Gastos de traslado por cuenta de la empresa.

Un permiso de cinco días naturales consecutivos para la búsqueda de alojamiento adecuado.

Formación profesional adecuada para el nuevo puesto a ocupar.

En lo que mejore este Convenio se aplicará la política de movilidad existente en cada momento en la empresa.

El trabajador podrá elegir entre este sistema de compensación por traslado o el que contemple el Convenio del sector.

Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de tres años, en caso contrario el trabajador deberá reembolsar el 50 por 100 de la indemnización recibida por traslado, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al trabajador.

Asimismo deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato. En el resto de los casos el préstamo se continuará amortizando siguiendo su curso normal.

3. La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el artículo correspondiente del Convenio del sector. El empleado podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán al mismo precio que su hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfrute una hora y media de descanso por cada hora trabajada.

Este artículo entrará en vigor el día de la firma del presente Convenio y quedará derogado al 31 de diciembre de 2004, no siendo susceptible de prórroga tácita con el conjunto del Convenio a partir de dicha fecha.

Artículo 11. *Protocolo.*

En caso de producirse durante la vigencia del presente Convenio, compra, venta, fusión o absorción por parte de la empresa, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Protocolo para acordar las medidas tendentes a resolver la situación devenida.

Artículo 12. *Excedencias.*

Los empleados tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes clases de excedencia voluntaria:

La regulada por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos, alcance y efectos.

La regulada en el Convenio del sector (artículo 53.5) y la regulada en este artículo del Convenio Colectivo de empresa:

Los empleados con dos años de servicio en la empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo general, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con el mismo nivel que ostentaba y en la misma provincia, siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada la reincorporación por el Estatuto de los Trabajadores para aquellas que superen los tres años.

Cualquier período de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cinco años de servicio efectivo en el Grupo AXA.

El personal en situación de excedencia contemplado en este artículo no podrá exceder del 8 por 100 de la plantilla.

CAPÍTULO IV

Estructura retributiva

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente capítulo el personal comercial perteneciente a «AXA Asesores, Sociedad Anónima», cuya estructura retributiva se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las empresas de mediación en seguros privados.

Artículo 13. *Principios generales.*

La estructura retributiva del personal afectado por el presente Convenio será la que resulta del Convenio Colectivo general del sector, además de los siguientes complementos salariales:

Complemento salario base.

Plus Convenio.

Plus de turnos.

Artículo 14. *Complemento salario base.*

Se establece con carácter inabsorbible y será devengado en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias que marca el Convenio del sector.

La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 del salario base, con arreglo a las siguientes estipulaciones:

Al personal que a la firma del presente Convenio sólo perciba en concepto de complemento de salario base 1/15 parte de dicho complemento, consolidará el mismo en 3/15 partes, del siguiente modo:

Año 2002: Percibirá 1,67/15 partes.

Año 2003: Percibirá 2,34/15 partes.

Año 2004: Percibirá 3/15 partes.

Artículo 15. *Plus Convenio.*

Se establece un plus con el carácter de inabsorbible que será devengado en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias que marca el Convenio del sector. La cuantía de este plus para 2001 se fija en 307.620 pesetas (equivalentes a 1.848,83 euros), brutas anuales y uniforme para todos los niveles retributivos. Para años sucesivos la cuantía se fijará en igual porcentaje que marque el Convenio del sector para el incremento de la tabla de sueldos base.

Artículo 16. *Plus de inspección.*

Disfrutarán del mismo, en atención al trabajo realizado, los inspectores comerciales, los inspectores de siniestros, gestores de redes de servicio, verificadores de riesgos, coordinadores-gestores de vida, controlers y correspondientes informáticos, que habitualmente realizan su trabajo fuera de la oficina de la empresa sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus será la que se indique en el Convenio del sector, es decir, para 2001 se fija en 222.895 pesetas (equivalente a 1.339,63 euros), brutas anuales para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual, y 111.447 pesetas brutas anuales (equivalente a 669,81 euros), para el que realice su función en el lugar de residencia habitual.

Este plus se distribuirá entre las doce mensualidades del año.

La percepción de este plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Este plus en ambas modalidades sólo podrá absorber mejoras voluntarias.

Artículo 17. *Plus de turnos.*

Disfrutarán del mismo los empleados que de acuerdo con el calendario laboral previamente pactado en la unidad correspondiente realicen su jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, tanto los días laborales como los sábados y festivos. Este plus se abonará en las doce mensualidades ordinarias del año.

La cuantía de este plus se fija en el 20 por 100 del salario base.

La percepción de este plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Además de las doce pagas ordinarias, se percibirán las tres extraordinarias que establece el Convenio del sector, en los meses de junio, septiembre y noviembre.

Artículo 19. *Complemento de compensación por primas.*

El sistema de cálculo de participación en primas queda sustituido a partir del año 2001, quedando fijado de la forma que a continuación se indica:

Los conceptos retributivos que integran cada una de las pagas son: Sueldo base de nivel retributivo, complemento de experiencia, y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

El número de pagas a percibir queda fijado del siguiente modo:

Año 2001: 3,832 pagas, cuyo importe se abonará durante los años 2001 a 2004, a razón de 0,958 pagas cada año, del importe correspondiente al año 2001. Se abonará en el mes de enero de cada año.

Año 2002: 4,049 pagas.

Año 2003: 4,266 pagas.

Año 2004 y siguientes: Cinco pagas. Las correspondientes al año 2004 se abonarán 4,633 pagas en el mismo año, abonándose en el año 2005 las 0,367 pagas restantes.

Este complemento se abonará distribuido en las 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual será la que se indica a continuación, una vez deducidas de este cómputo anual las fiestas nacionales, las fiestas locales y las vacaciones que se conceden anualmente.

Cómputo de horas anuales: Mil seiscientos sesenta y cinco horas efectivas anuales para los años 2001, 2002 y 2003. Mil seiscientos cincuenta y siete horas y media efectivas anuales para los años 2004 y siguientes.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. *Horario.*

De lunes a viernes, con jornada de siete horas y media diarias, según se indica a continuación:

Hora de entrada mañana: A partir de las siete cuarenta y cinco horas.

Horario de coincidencia de todo el personal entre las nueve y las catorce horas.

Hora máxima de salida: Dieciocho quince horas.

La formación deberá realizarse, preferentemente, dentro del horario comprendido entre las siete cuarenta y cinco y las dieciocho quince horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de horas efectivas será del 1 al 15 y del 16 al último día del mes.

En casos excepcionales, se podrá pactar durante el establecimiento de los calendarios anuales correspondientes, que el tiempo de presencia obligatoria sea hasta las trece horas, siempre que se mantenga el cómputo anual de horas.

Artículo 22. *Descansos.*

Dentro de la jornada laboral se realizará una interrupción de trabajo de veinte minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar un buen servicio, preferiblemente, entre las diez y las doce horas.

Artículo 23. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de veinticinco días laborables.

Las normas para la fijación del período de vacaciones serán las siguientes:

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50 por 100 del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

b) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

b.1) Un período mínimo de diez días laborables consecutivos.

b.2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua, quedando a convenir entre la empresa y el empleado las correspondientes fechas.

En los meses de julio y agosto y durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre, los días fijados como período vacacional b.1) tendrán prioridad sobre los días que se señalen a convenir b.2).

c) La empresa sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

d) En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

Empleados no prioritizados en período anual anterior.
Por antigüedad en la compañía.

El personal ingresado con posterioridad al 1 de enero o que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año que se devenga.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

Artículo 24. *Licencias.*

La empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

A) Por matrimonio, quince días naturales, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

B) Por nacimiento de hijos de empleados, régimen de acogimiento y adopción, tres días naturales, ampliándose a cinco días en caso de desplazamiento.

C) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días naturales, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento.

D) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

E) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio o toma de hábitos de hijos.

F) El trabajador, previo aviso de veinticuatro horas si se conoce la causa, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año, o alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración, según opte el empleado. Estos días y horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a quince horas continuadas, el preaviso deberá efectuarse con una antelación de dos días.

En la recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado, bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación en los dos meses siguientes al bimestre computado. Esta norma sólo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año, en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar deberá recuperarse antes del 31 de diciembre de ese año.

G) Los derechos anteriormente enumerados se reconocen igualmente a las parejas de hecho, con independencia del sexo de sus componentes.

CAPÍTULO VI

Complementos de acción social

Artículo 25. *Seguros de empleados.*

Los empleados en activo de la empresa tendrán para el año 2001 un descuento del 45 por 100 sobre la prima neta de los seguros propios (no profesionales ni comerciales) en los ramos de IARD, así como un descuento del 50 por 100 para el antiguo seguro de asistencia sanitaria comercializado en Baleares.

El porcentaje de descuento se modificará cada anualidad para alcanzar el equilibrio técnico del colectivo de las pólizas de empleados (no beneficio; no pérdida, S/P 100 por 100).

Por ello, se corregirá el descuento aplicable anualmente en ramos de ± 5 por 100 en función del resultado del ejercicio de esas pólizas, con un tope máximo del 50 por 100 y un tope mínimo del 40 por 100.

La asistencia sanitaria tendrá un 20 por 100 de descuento.

Se entenderá por seguros propios aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o su cónyuge, así como de hijos solteros que conviven con él u otros familiares a su cargo que estén incluidos en la declaración del IRPF y los referidos a sus propias personas.

Será requisito imprescindible para mantener esos descuentos la domiciliación bancaria.

Artículo 26. *Anticipos.*

El empleado con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrá obtener tres anticipos de la empresa, por una cuantía máxima, en

el total de los tres, equivalente a tres mensualidades ordinarias brutas, a interés anual del 3,5 por 100, y que deberán amortizarse en el plazo máximo de un año, en pagos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Estos pagos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias, así como, en su caso, de la liquidación final y el seguro de vida.

Artículo 27. *Préstamos vivienda.*

La empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda, compra de mobiliario o la reforma de la vivienda que constituye su domicilio habitual. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar la condición de fijo en la plantilla y una antigüedad mínima de dos años de servicio activo en la empresa. Dichos préstamos devengarán en el año 2001 un interés anual equivalente al interés legal del dinero, establecido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para años sucesivos se tendrá como referencia el tipo de interés variable igual al euribor a 1 de enero de cada año.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se registrarán por la normativa vigente en la fecha de su concesión.

Los préstamos a conceder para la vivienda serán necesariamente para la adquisición del domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 4.000.000 de pesetas (equivalente a 24.040,48 euros), que deberá amortizarse en un plazo máximo de doce años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 1.000.000 de pesetas (equivalente a 6.010,12 euros), que deberán amortizarse en un plazo máximo de cinco años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los plazos de ambos préstamos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias como en las tres extraordinarias.

Los préstamos de vivienda, mobiliario y/o reforma serán incompatibles entre sí.

Mensualmente, se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda, mobiliario y/o reforma, cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrá exceder de 400.000.000 de pesetas (equivalente a 2.404.048,42 euros) para el año 2001.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldo base del Convenio estatal del año en que se trate con respecto al año anterior.

Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por la empresa serán atendidas sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

En el caso de baja en la empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja. La empresa podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida.

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

Artículo 28. *Premios de permanencia.*

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 160.000 pesetas (equivalente a 961,62 euros) brutas.

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la empresa de treinta y cinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 320.000 pesetas (equivalente a 1.923,24 euros) brutas.

CAPÍTULO VII

Previsión social

Artículo 29. *Seguro de vida.*

La sociedad otorgará un seguro de vida, para sus empleados en activo, que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, por un capital de 10.000.000 de pesetas.

La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para los empleados jubilados a partir del 1 de enero de 1999, hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en los términos siguientes: Por un capital asegurado del 50 por 100 del que le correspondía en el momento de la jubilación.

Artículo 30. *Seguro de accidentes.*

Se establece para todos los empleados en activo un seguro de accidentes, por un importe de 10.000.000 de pesetas (equivalente a 60.101,21 euros) y con las garantías de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y asistencia médico-farmacéutica, siempre que exista intervención quirúrgica. A este efecto, tanto el infarto como el derrame cerebral tendrán la consideración de accidente.

Artículo 31. *Jubilación.*

La jubilación será obligatoria para todos los empleados al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad.

La compensación económica correspondiente será la reflejada en el Convenio Colectivo del sector.

Artículo 32. *Gran invalidez.*

Se establece un fondo de 8.000.000 de pesetas (equivalente a 48.080,97 euros), destinado a paliar los gastos producidos en los casos de hijos de empleados en situación de gran invalidez, así como todos aquellos casos de graves disminuciones físicas y psíquicas. La Comisión Mixta estudiará los casos que se produzcan para estimar la dotación económica a asignar.

Artículo 33. *Prestación complementaria por incapacidad temporal.*

A partir de la finalización de la incapacidad temporal, y hasta la fecha en que el Tribunal calificador emita la sentencia de invalidez, la empresa, con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por la Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 34. *Órganos de representación de los empleados.*

Serán los Delegados de Personal, Comités de Centro de Trabajo, Secciones Sindicales y Mesa de Diálogo Social.

A) Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo: Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Centro de Trabajo y Delegados sindicales celebrarán una reunión anual de dos días de duración, realizándose la convocatoria por la Mesa de Diálogo Social con una antelación mínima de veinte días.

B) Secciones Sindicales: Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en general, y de los afiliados en particular, en la empresa, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 71.4 y 72 del Convenio general sectorial.

C) Mesa de Diálogo Social: Estará compuesta por 15 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y Delegados sindicales, en base a la proporcionalidad que cada Sindicato obtenga en las elecciones sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la condición de Presidente y otro que ostentará la condición de Secretario, ambos de dicho órgano representativo.

Esta Mesa de Diálogo Social se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de siete días. Asimismo podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50 por 100 de sus miembros, y la convocatoria se realice con una antelación mínima de siete días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

Artículo 35. *Funciones.*

1. Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal: En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

2. Secciones Sindicales: Cada Sección Sindical, como órgano representativo de los empleados en general y de los afiliados en particular,

tiene como fundamentales funciones la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de los empleados ante la empresa. Para desarrollar las funciones anteriormente descritas, defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, se creará una Comisión bilateral, que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento relacionados con sus afiliados, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa, todos aquellos que puedan ser motivo de controversia.

3. Mesa de Diálogo Social: Como órgano de representación colectiva, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

1. Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en la empresa. Asimismo, será informado previamente de la política y estrategia comercial de la empresa.

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

3. Emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

3.1 Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los modelos de los documentos a la terminación de la relación laboral.

3.2 Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.3 En caso de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa.

3.4 Movilidad de personal en los supuestos de cambio de centro de trabajo.

3.5 Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

3.6 Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.7 Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Será informada por la empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

5. Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, grupo y nivel y fecha de antigüedad en los mismos y centro de trabajo.

Préstamos y otras ayudas y gastos sociales regulados por este Convenio.

6. Recibirá anualmente el Balance social de la empresa con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de Seguridad Social y prestaciones complementarias. La Mesa de Diálogo Social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del Balance social durante el ejercicio.

7. Vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

8. Negociará, prorrogará o denunciará Convenios Colectivos de empresa, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

9. Participará en la elaboración y seguimiento de los planes de formación profesional de la empresa.

Artículo 36. *Derechos.*

1. Locales y tableros de anuncios: La empresa facilitará locales adecuados a los representantes sindicales de los trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente para las Secciones Sindicales, la empresa facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible, durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores; se colocará un tablón a disposición de los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. Tiempo sindical: Cada uno de los Delegados de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo dispondrá de trescientas sesenta horas en cómputo anual, con una máximo de cuarenta mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado sindical podrá ser acumulable al de otro Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado sindical del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la empresa.

También podrá ser acumulable, previa comunicación a la empresa, al crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso, el tiempo cedido por cada Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo no podrá ser superior a treinta horas mensuales.

3. Asambleas: Los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar Asambleas conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, salvo lo establecido en el artículo 78.2.b), que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar, asambleas dentro del horario de trabajo cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

4. Gastos:

4.1 Con el fin de sufragar los gastos que se ocasionen con motivo de la organización de actividades sindicales, la empresa destinará un fondo de dos millones de pesetas (2.000.000 de pesetas, equivalente a 12.020,24 euros) anuales para uso exclusivo de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, que pondrá a disposición de cada Sección Sindical en la proporción de su representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

4.2 Los gastos de desplazamiento, estancia y dietas de los representantes de los trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la empresa, de acuerdo con las normas vigentes en la compañía.

Artículo 37. *Garantías.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38. *Representantes sindicales con alta dedicación.*

La complejidad de las relaciones laborales exige que algunos de los representantes sindicales deban dedicar muchas horas a su labor, acumulando crédito horario de otros representantes.

Para evitar que esta dedicación produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de estos representantes sindicales, se acuerda:

1. Realizar un censo de los representantes sindicales que dediquen el 75 por 100 o más de su horario laboral a actividades sindicales.

2. Revisar las carreras profesionales de los empleados de dicho censo que lleven más de seis años en dicha situación, clasificándolos en el grupo y nivel equivalente a la media de su promoción, en el caso de que el suyo sea menor, con el límite del nivel 4, grupo 2. A estos efectos se considerará su promoción a los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa comprendida entre los tres años anteriores y los tres años posteriores a su propia fecha de ingreso.

3. Asignar a estos trabajadores a una sección presupuestaria que se creará al efecto.

4. Posibilitar el acceso directo a estos trabajadores a todos los recursos de formación profesional de la empresa, sin menoscabo de plaza para el resto de empleados.

Disposición transitoria primera. *Jubilación anticipada.*

El personal afectado por el Convenio Colectivo de Aurora antes de la firma del presente Convenio podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Aurora, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de noviembre de 1997, siempre que acrediten cotizaciones a los extinguidos Regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967. Para dicho personal se continuará aplicando el seguro de vida (artículo 29). Al cumplir los sesenta y cinco años, la cobertura de dicho seguro por el riesgo de muerte se prolongará hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en los términos siguientes: Por un capital asegurado del 50 por 100 del que le correspondía al cumplir los sesenta y cinco años.

Disposición transitoria segunda. *Indemnización por jubilación.*

El personal afectado por el Convenio Colectivo de Aurora antes de la firma del presente convenio, que tenga cumplidos los cincuenta y cinco

años al 31 de diciembre de 1998, podrá acogerse al artículo 26 del Convenio Colectivo de Aurora, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de noviembre de 1997.

Disposición transitoria tercera. *Otras prestaciones sociales.*

Los complementos para jubilados y viudos existentes en las distintas compañías a la firma del presente Convenio, se seguirán percibiendo única y exclusivamente, y en la misma cantidad, por aquellas personas que lo venían haciendo hasta la fecha de la firma.

Disposición transitoria cuarta. *Garantía de incapacidad permanente total.*

La garantía de incapacidad permanente total establecida en el artículo 29 sólo será de aplicación para situaciones de incapacidad declaradas con posterioridad a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

Disposición transitoria quinta. *Comisión de jornadas especiales y Comisión de comerciales.*

Se crean las siguientes Comisiones Paritarias, integradas por un máximo de seis representantes, designados por cada una de las partes:

a) Jornadas especiales: Que desarrollará las jornadas y horarios de las áreas o servicios que se relacionan a continuación:

Axa Soluciones.
Ayuda Legal.
Axa-Aurora Informática.
Plataformas Tres Cantos y O'Donnell.

b) Comerciales: Que desarrollará la promoción y compensación de gastos de personal comercial.

Los acuerdos alcanzados por estas Comisiones pasarán a formar parte integrante de este Convenio.

Entre tanto no se alcancen los acuerdos, será de aplicación el contenido del artículo 22 del Convenio de Axa Seguros (1999-2000).

Disposición transitoria sexta. *Fondo de pensiones.*

Durante la vigencia de este Convenio se creará una Comisión Paritaria, integrada por un máximo de seis representantes designados por cada una de las partes, que estudiará la posibilidad de establecer en el próximo Convenio un fondo de pensiones para los empleados del grupo.

Disposición derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogada y se sustituye y absorbe a todos los efectos cualquier clase de complemento o concepto retributivo, que tuviera su origen en el anterior Convenio del Grupo Axa Seguros.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

1353

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Ganadería, por la que se da publicidad al Protocolo adicional al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se complementa el Convenio de colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y

del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del protocolo adicional al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se complementa el Convenio de colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de diciembre de 2001.—El Director general, Carlos Escribano Mora.

ANEXO

Protocolo adicional al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se complementa el Convenio de colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales

En Madrid, a 10 de diciembre de 2001.

REUNIDOS

De una parte, el excelentísimo señor don Miguel Arias Cañete, Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 561/2000, de 27 de abril, de acuerdo con las facultades que le atribuyen el artículo 13.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y el artículo 6, en relación con la disposición adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de acuerdo con la nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Y de otra, el excelentísimo señor don Paulino Plata Cánovas, Consejero de Agricultura y Pesca de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud del Decreto del Presidente 7/2000, de 28 de abril, por el que se dispone su nombramiento, y en uso de las atribuciones que le han sido conferidas por Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y por el Decreto 178/2000, de 23 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura y Pesca.

Ambas partes, en el ejercicio de las competencias que les están legalmente atribuidas, y obligándose en los términos de este documento,

EXPONEN

Primero.—Que con fecha 2 de agosto de 2001, se ha suscrito el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el que se complementa el Convenio de colaboración suscrito para la financiación del Plan Coordinado de Actuación y Lucha contra la Encefalopatía Espongiforme Bovina (EEB) y medidas colaterales.

El objeto de dicho Convenio es la adopción de las medidas complementarias precisas que garanticen que, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se llevarán a cabo todas las actuaciones previstas en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de junio de 2001, para la prevención y control de las encefalopatías espongiformes transmisibles durante el segundo semestre de 2001.

Segundo.—Que la cláusula cuarta del citado Convenio prevé la suscripción de un protocolo adicional para establecer el sistema y medios de pago a utilizar para hacer efectivas las aportaciones del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación previstas en la cláusula segunda.

Tercero.—Que el objetivo final que se persigue es el agilizar los pagos a los beneficiarios de dichas actuaciones, al tiempo que prevenir posibles desviaciones sobre las estimaciones iniciales.

Cuarto.—Que, de acuerdo con ello, se hace preciso suscribir un protocolo adicional al citado Convenio a fin de que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación cumpla los compromisos de apoyo financiero a las fábricas de harina y a la retirada y eliminación de animales muertos en las explotaciones ganaderas, durante el segundo semestre de 2001.

Quinto.—Que, de conformidad con lo expuesto, las partes suscriben el presente protocolo adicional con sujeción a las siguientes