

Artículo 16. *Comisiones de Servicio.*

	Pesetas
Desplazamientos en el territorio nacional:	
Superiores a doce horas	8.545
Inferiores a doce horas	4.272
Desplazamientos fuera del territorio nacional	15.542

Artículo 23. *Festivos no trabajados.*

Importe unitario: 16.021 pesetas.

Artículo 57. *Asignación Comité Intercentros.*

Dotación económica: 5.607.420 pesetas.

6281

RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador.

Visto el texto del Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (código de Convenio número 9003301), que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y CIG, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 14 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO MAPFRE, GRUPO ASEGURADOR
2002-2004**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del Convenio y legitimación.*

El presente convenio se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones laborales de las empresas aseguradoras del Sistema MAPFRE que se detallan en el siguiente artículo.

El Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de las empresas aseguradoras MAPFRE y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y CIG en MAPFRE, que en conjunto ostentan el 87,1 por 100 de la representación sindical.

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

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio General será de aplicación a las relaciones laborales de las entidades pertenecientes al Sistema MAPFRE cuyo objeto social sea la actividad aseguradora y/o reaseguradora, o cuya única actividad sea la de prestar servicios complementarios y relacionados con la actividad de las empresas aseguradoras y reaseguradoras MAPFRE.

En concreto, dichas empresas, a la firma del presente Convenio, son:

MAPFRE Mutualidad de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.

«MAPFRE Vida, Sociedad Anónima», de Seguros y Reaseguros sobre la Vida Humana.

«MAPFRE Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

«MAPFRE Industrial, Sociedad Anónima de Seguros, Sociedad Anónima».

MAPFRE Asistencia, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros. MAPFRE Caución y Crédito, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros.

MAPFRE Agropecuaria, Mutualidad de Seguros a Prima Fija.

«MAPFRE Cajasalud de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

«MAPFRE Guanarteme, Compañía de Seguros y Reaseguros de Canarias, Sociedad Anónima».

«MAPFRE Automóviles Riesgos Especiales, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

«MAPFRE Consultores de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

MAPFRE Cajamadrid, Holding de Entidades Aseguradoras.

MAPFRE Informática, AIE.

«MAPFRE RE, Compañía de Reaseguros, Sociedad Anónima».

RELECMAP, AIE.

Corporación MAPFRE.

«MAPFRE América, Sociedad Anónima».

«MAPFRE América Vida, Sociedad Anónima».

«AGESA Tiempo Libre, Sociedad Limitada».

«MAPFRE Servicios Informática, Sociedad Anónima».

En adelante, y a los efectos de este Convenio, el conjunto de empresas incluidas en su ámbito de aplicación se denominará MAPFRE Grupo Asegurador o la empresa.

2. En el supuesto de que MAPFRE Grupo Asegurador adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que éste pueda serles de aplicación.

3. MAPFRE Finisterre, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», se incorporará al ámbito de aplicación del Convenio en enero de 2003, homologándose entonces, y con ese efecto, sus condiciones.

4. Exclusiones.—El presente Convenio no será de aplicación:

1. A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1 número 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

2. A las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa a las siguientes personas y actividades:

a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación de Seguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

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

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de MAPFRE Grupo Asegurador, en España.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Duración: La duración general del Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en los correspondientes artículos y disposiciones transitorias.

2. Vigencia: El Convenio entrará en vigor a los veinte días 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 expresamente se disponga una vigencia distinta.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002, y no serán de aplicación al personal que hubiere cesado en la empresa antes de la entrada en vigor del Convenio.

3. Prórroga y denuncias: El Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no se denuncia, en forma, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la 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 disponga otra vigencia.

Artículo 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo a la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del 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 en el plazo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la resolución.

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

1. En lo no previsto por el articulado del Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante Convenio del Sector de Seguros), las disposiciones del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

3. En el caso de que durante la vigencia del presente convenio se aprobara un nuevo Convenio del Sector de Seguros que contuviera condiciones más beneficiosas para los empleados, le serían de aplicación a excepción de las de contenido económico.

Artículo 8. *Comisión Mixta.*

1. De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por diez miembros, de los cuales cinco serán nombrados por la Dirección de la empresa y los restantes cinco miembros serán designados por la representación social firmante del presente convenio, de acuerdo con la representatividad que ostenten.

2. La Comisión aprobará su reglamento de funcionamiento, en un plazo no superior a treinta días desde la entrada en vigor del presente convenio.

3. Serán funciones de la Comisión:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.

c) La observancia del cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa.

d) La administración y gestión del Fondo de Ayuda al Empleado.

e) Ser informada de los criterios sobre el sistema de incentivos, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 23 del presente convenio.

4. La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y con presencia de la representación social que suponga al menos el 51 por 100 de la misma. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. La mayoría de la representación social se hallará en proporción a la representatividad que cada uno de sus integrantes ostente. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aun en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.

2. MAPFRE Grupo Asegurador, como se recoge en su Código de Buen Gobierno, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las Leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, MAPFRE seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

3. Mas allá de lo previsto en las disposiciones legales, las partes firmantes, durante la vigencia del Convenio, se comprometen a contribuir en la mejora general de la productividad y a mantener la paz social en el seno de las empresas integradas en su ámbito de aplicación respecto de las materias reguladas en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. *Principios generales.*

1. MAPFRE Grupo Asegurador tiene una estructura organizativa propia, derivada de sus objetivos, de sus políticas técnicas y comerciales y de su cultura empresarial, que determina la necesidad de disponer de puestos de trabajo configurados con peculiaridades dimanantes de dicha filosofía, debiendo encajar estas peculiaridades dentro del esquema de grupos profesionales contemplados por el vigente Convenio del Sector de Seguros.

2. Los empleados de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales desarrolladas y a las normas que se establecen en el sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

3. Con carácter general el empleado desempeñará las funciones propias de su grupo profesional.

4. Para establecer los criterios de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en disposición adicional primera.

CAPÍTULO IV

Política de empleo

Artículo 11. *Criterios de contratación.*

1. De acuerdo con lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, el grupo profesional IV sólo será de aplicación a los empleados de nueva contratación en la empresa que carezcan de experiencia y preparación específica en el sector.

2. Con carácter general, y en la medida de lo posible, se procurará que los nuevos empleados se incorporen en el grupo III, nivel 8.

Artículo 12. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados, cuando se produzca una vacante o un puesto de nueva creación correspondiente a los grupos II y III, que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto de empleados, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto.

2. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Unidad de Personal y Recursos Humanos estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requerimientos del puesto y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocupar el puesto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas la Empresa podrá designar directamente al empleado que deba ocupar la vacante. Se informará en estos casos a la Comisión Mixta.

4. La empresa no estará obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

Artículo 13. Ascensos y promociones.

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros con las siguientes matizaciones:

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

2. Ascensos al grupo II, niveles 6 y 5: Cada dos años, la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, niveles 5 y 6 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Número de plazas:

Para optar al grupo II, nivel 5: Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II, nivel 5 (excluido para éste cómputo el personal comercial)

Para optar al grupo II, nivel 6: Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II, nivel 6 (excluido para este cómputo el personal comercial)

Efecto del ascenso: 1 de enero del año en que se superen las pruebas.
Requisitos mínimos:

Tres años de antigüedad en la empresa.

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

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

Nivel formativo obligatorio. Dependiendo del nivel al que se opte, será necesario haber realizado, con aprovechamiento, un número determinado de cursos. Dichos cursos se determinarán por la Comisión de Formación, y estarán accesibles a todos los empleados que participen en el proceso de concurso oposición. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico, de acuerdo con el nivel requerido para el ascenso, ante el Tribunal designado por la Comisión citada.

3. Ascensos al grupo II, nivel 4: Cada dos años la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 4, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Número de plazas: Para optar a este grupo y nivel se convocará un número de plazas equivalente al 3 por 100 de los empleados que, al 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el grupo II nivel 4 (excluido para éste cómputo el personal comercial).

Efecto del ascenso: 1 de enero del año en que se superen las pruebas.
Requisitos mínimos:

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

Nivel formativo obligatorio: Será necesario haber realizado con aprovechamiento los cursos que la Comisión de Formación determine. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el Tribunal designado por la Comisión citada.

4. Exámenes:

La Comisión de Formación designará el Tribunal calificador, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes y definiendo asimismo el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

Las plazas se adjudicarán a los opositores que hayan superado los exámenes, atendiendo a la puntuación global obtenida. En caso de igualdad en la puntuación entre dos o más opositores, el Tribunal asignará la plaza al más antiguo en la empresa.

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

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal y becarios.

Empresas de trabajo temporal:

1. La empresa se compromete a limitar la utilización de estos servicios a los supuestos legales, poniendo el máximo rigor en la naturaleza temporal y coyuntural de las necesidades a cubrir, facilitando a la representación de los trabajadores la labor de información y seguimiento de tales prestaciones.

2. En todo caso, el personal contratado por medio de empresas de trabajo temporal no podrá superar el 2 por 100 del total de la plantilla del Grupo Asegurador Mapfre, ni será susceptible de realizar horas extraordinarias.

Becarios:

1. Para facilitar la inserción laboral de los jóvenes estudiantes, podrán concertarse acuerdos con centros de formación profesional y centros universitarios para que sus alumnos puedan realizar prácticas en las empresas adscritas al presente Convenio.

2. El acuerdo de colaboración que se concierte se adecuará a lo establecido en la normativa vigente en esta materia.

3. No cabrá la utilización de becarios fuera de este tipo de acuerdos o de lo previsto respecto a prácticas para hijos de empleados, reguladas en el artículo 47 de este Convenio.

CAPÍTULO V**Formación profesional****Artículo 15. Principios generales.**

En materia de formación será de aplicación lo dispuesto en el Convenio del sector de seguros sobre esta materia, así como lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 16. Comisión paritaria de formación.

1. Se constituye una Comisión paritaria de formación integrada por cinco representantes de cada una de las partes.

2. Sin carácter limitativo, entre otras, sus funciones serán las siguientes:

Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de este Convenio, y de la adaptación y transposición de los acuerdos que se deriven del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Realizar estudios prospectivos respecto de las necesidades formativas en la empresa.

La clasificación y la definición de la estructura del Plan de Formación Integral.

El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa.

La elaboración de la normativa de desarrollo de cada convocatoria anual del plan de formación.

El establecimiento de los criterios generales de selección de participantes en las acciones formativas.

Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación con la ejecución del plan.

El análisis y la evaluación de las acciones formativas, así como de la eficacia y eficiencia del plan para su mejora.

Desarrollar las competencias contenidas en el artículo 13 referido a ascensos y promociones.

Artículo 17. Ayuda para estudios de los empleados.

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados con las siguientes características y requisitos:

Su importe máximo anual por curso académico será de 901 euros por empleado, previa justificación del gasto.

Deberá tratarse de estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa.

No se abonará subvención para cursos o asignaturas que se repitan.

2. Con carácter general, la justificación del gasto se realizará mediante la presentación de la matrícula en el curso elegido, mensualidades o facturas de libros de texto o material específico del curso que se este realizando.

3. La Comisión de Formación será competente para determinar en caso de duda qué estudios se entienden con derecho a subvención.

Artículo 18. *Financiación.*

La empresa destinará al conjunto de actividades formativas y ayudas para estudios, al menos, el 1 por 100 del salario bruto anual del conjunto de los empleados. No se computarán a estos efectos los importes de las subvenciones que por acciones formativas se perciban de FORCEM.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 19. *Condiciones generales.*

1. Con carácter general, serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia.

2. Cambios de centro de trabajo que no suponen movilidad geográfica:

a) No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los empleados presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

Dentro de estos límites la empresa podrá disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa de las incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio respetándose, en todo caso, los derechos que tuviera reconocido el personal.

b) En los casos de que el cambio de centro de trabajo lo sea a otro centro de trabajo que diste más de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los empleados presten sus servicios, pero no exija cambio de residencia, la empresa compensará al empleado el exceso de los gastos en que incurra por esta circunstancia.

c) Estos cambios de centro de trabajo se comunicarán por escrito al empleado con la antelación suficiente.

3. Cambio de centro que suponga movilidad geográfica:

a) Se considera desplazamiento el cambio de un trabajador de un centro de trabajo a otro que conlleve variación de residencia, dentro de los límites temporales establecidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, la empresa abonará los gastos que dicho desplazamiento conlleve.

b) Se considera traslado el cambio de un empleado de un centro de trabajo a otro que conlleve variación de residencia fuera de los límites temporales establecidos para los desplazamientos.

Artículo 20. *Traslados.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia, estableciéndose las siguientes matizaciones:

A) Traslado solicitado por el empleado:

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

Cuando la empresa conceda este traslado se estará a las condiciones pactadas por ambas partes.

B) Traslado por necesidades del servicio:

B.1) Traslado de mutuo acuerdo.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros.

B.2) Resto de traslados.

El procedimiento a seguir en caso de traslado que no se pacte de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa será el siguiente:

a) Se notificará la vacante a la bolsa de trabajo, dando la suficiente publicidad, al objeto de que los empleados que deseen optar al puesto puedan hacerlo en un plazo de siete días laborables. Los empleados interesados lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Unidad de Personal y RRHH estudiará las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requerimientos y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde deba cubrirse el puesto al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocuparlo. En tal caso, se procederá al traslado con las compensaciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el Convenio del Sector de Seguros.

b) Si no hubiera candidatos, o no se adecuara al perfil, la empresa podrá designar directamente la persona que deba ocupar el puesto.

El empleado designado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio del Sector Seguros o la extinción del contrato con la percepción de una indemnización de treinta días por año de servicio con un máximo de treinta mensualidades.

De dicha designación, y de la decisión del empleado, se informará a la Comisión Mixta.

En caso de que la persona designada se encontrara en situación de permiso por adopción o acogimiento, o estuviese o acabara de estar en situación de permiso por lactancia o reducción de jornada por maternidad, deberá informarse con carácter previo a la Comisión Mixta.

2. Para los casos que proceda abonar la ayuda económicamente evaluable a la que se refiere el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros en su número 5, su cuantía se establece en 361 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca.

3. En caso de que el cónyuge del empleado trasladado también trabajara en cualquiera de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a solicitar el traslado para reunirse con su cónyuge, dándosele el carácter de preferente a dicha solicitud.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 21. Principios generales.

1. La estructura retributiva será la establecida en el Convenio del Sector Seguros, con las matizaciones que en el presente capítulo se establecen.

2. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como salario bruto anual la suma de los conceptos de los apartados A, B y C del artículo 22.

Artículo 22. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva estará constituida, con carácter general, por los siguientes conceptos:

A) El salario base por nivel retributivo y los complementos salariales y pluses establecidos en el Convenio del Sector Seguros que se abonen con carácter permanente.

B) Conceptos propios del Convenio Mapfre.

Plus Convenio Mapfre.

Se configura como un complemento de carácter no absorbible ni compensable, según se regula en la disposición adicional segunda del presente Convenio. Su cuantía se fija para el año 2002 en la cantidad de 902 euros.

Anualmente su importe se incrementará con la subida prevista en este Convenio (artículo 24), y con la diferencia que resulte de aplicar dicha subida al sueldo base por nivel retributivo y al complemento por experiencia respecto de la establecida para estos conceptos en el Convenio del Sector Seguros.

Para los empleados que se incorporen en el año 2003 y sucesivos, el importe del Plus Convenio será la cuantía mínima que se haya percibido en el año anterior por este concepto en el nivel retributivo que les corresponda.

C) Complemento voluntario.

D) Pluses de carácter variable que se abonan en función de las características del puesto o circunstancias específicas.

Tendrán esta consideración, entre otros, los pluses de nocturnidad, festivos y el complemento de función/puesto.

E) Incentivos.

Artículo 23. *Incentivos.*

La empresa establecerá nuevos criterios sobre el sistema de incentivos, a fin de ligar los mismos al cumplimiento de objetivos y resultados y a la valoración del desempeño, para lo cual el futuro sistema de gestión por competencias deberá establecer los correspondientes mecanismos. De dichos criterios se dará cuenta a la Comisión Mixta.

Artículo 24. *Condiciones económicas para los años de vigencia del Convenio y revisión salarial.*

Durante el período de vigencia del Convenio el incremento salarial será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre de cada año anterior, incrementado en un 15 por 100 sobre dicho porcentaje.

Anualmente, con efecto 1 de enero, se aplicará el incremento salarial de acuerdo con la previsión de inflación considerada por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado. Finalizado el ejercicio, y conocido el IPC real, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente regularización, que se abonará dentro del primer trimestre.

Artículo 25. *Anticipos.*

Los empleados que cuenten con dos años de antigüedad, podrán solicitar anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios, sin necesidad de justificación, por un importe máximo de cuatro mensualidades, reembolsable en el plazo máximo de un año. A estos efectos se considerará como mensualidad un 1/12 del salario bruto anual.

No podrá solicitarse este anticipo mientras el empleado tenga pendiente de amortizar otros anticipos.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

SECCIÓN PRIMERA: CONDICIONES GENERALES

Artículo 26. *Jornada laboral y su distribución.*

1. La jornada máxima de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientas horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Se exceptúa de lo dispuesto en el punto anterior a los empleados que a 31 de diciembre de 2001 estuviesen realizando jornadas inferiores en cómputo anual por tenerlo así pactado de forma individual o en su centro de trabajo, y mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a dicho pacto.

3. En aquellos casos en que por aplicación del calendario anual resulte una jornada superior a las mil setecientas horas, se compensará dicho exceso mediante días vacantes —a elección del empleado y respetándose las necesidades del servicio— que preferentemente se disfrutarán en puentes y no podrán acumularse a vacaciones.

4. Los empleados que realicen jornada continua de más de seis horas tendrán derecho a una pausa para el desayuno de veinte minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

5. No serán laborables los días 24 de diciembre y 14 de mayo. Podrá pactarse el disfrute del día 14 de mayo en otra fecha.

6. Se considerará período estival a todos los efectos desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

7. En este sentido, y teniendo en cuenta la estructura organizativa de MAPFRE Grupo Asegurador, se establecen los siguientes horarios:

A) Centrales:

Las centrales en las que se realice una jornada en cómputo anual superior a mil setecientas horas, deberán adaptar su horario a dicha jornada anual.

Se establecen como horarios de referencia los siguientes:

Invierno: De 16 de septiembre a 14 de junio.

Jornada continuada:

De lunes a jueves: Entrada de siete cuarenta y cinco a ocho quince horas.

Salida, de quince treinta a dieciséis horas.

Viernes: Entrada a las ocho quince horas.

Salida, a las quince horas.

Jornada partida:

De lunes a jueves: De ocho treinta/nueve a diecisiete treinta/dieciocho horas (treinta minutos de flexibilidad), con una hora de comida.

Viernes: Entrada a las ocho quince horas.

Salida, a las quince horas.

Verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, de ocho quince a quince horas.

Se exceptuarán de esta distribución horaria aquellos departamentos y empresas que, por prestar servicios a empresas del exterior, requieran un horario diferente.

B) Cabeceras de subcentral con jornada partida:

De lunes a jueves, de ocho treinta a diecisiete treinta horas, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de treinta minutos, y con una pausa de una hora para la comida.

Se establece la jornada continuada de ocho a quince horas para los viernes y período estival, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de treinta minutos.

C) Cabeceras de subcentral con jornada continua:

De lunes a viernes, de ocho a quince horas, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de treinta minutos.

Las guardias vespertinas que se establezcan a efectos de completar la jornada en cómputo anual deberán realizarse de lunes a jueves.

D) Oficinas directas:

De lunes a jueves, de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas.

Se establece la jornada continua de ocho a quince horas para los viernes y período estival.

Por sus especiales características, se establecen horarios específicos para los departamentos de Ofitel, Centro de Conservación de Cartera (CCC) y Servicios Médicos-Rehabilitación:

Ofitel:

Con carácter general se establece el siguiente horario:

De lunes a jueves, de nueve a dieciocho horas, con una pausa de una hora para la comida.

Se establece la jornada continuada de ocho a quince horas para los viernes y período estival.

No obstante, podrá pactarse una entrada flexible a las ocho treinta, con flexibilidad de treinta minutos.

Se establece que la pausa para comer tendrá lugar entre las trece treinta y las quince treinta horas.

Centro de conservación de cartera:

De lunes a jueves, las horas de referencia de entrada y salida, serán, respectivamente, las nueve y las dieciocho horas, y con una pausa de una hora para la comida.

En aquellas subcentrales donde, a 31 de diciembre de 2001, este departamento realizara una jornada cuya finalización fuera posterior a las dieciocho horas, podrán mantener su hora de salida, estableciendo para ello guardias de lunes a jueves, con un máximo de hora de salida de las veinte.

Cuando el empleado deba realizar guardia retrasará su hora de entrada de manera que no realice más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

Los días de guardia se asignarán a cada empleado con carácter fijo y consecutivo. Podrá establecerse un máximo de dos guardias semanales, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

En este caso, se tendrá derecho a tres días vacantes y a la consideración de los días 31 de diciembre y 5 de enero como no laborables.

Los turnos de comida de este departamento, se establecerán entre las trece y las dieciséis horas, organizándose en cada centro de trabajo los turnos que procedan.

Servicio médico-rehabilitación:**Fisioterapeutas:**

De lunes a jueves, de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.

Se establece una jornada continuada para los viernes y período estival de ocho a quince horas.

Aquellos fisioterapeutas que, a 31 de diciembre de 2001, vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las diecinueve horas, podrán mantener dicho horario de lunes a jueves, y les será de aplicación el nuevo horario los viernes y durante el período estival.

Médicos:

De lunes a jueves, de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas.

Se establece una jornada continuada para los viernes y período estival de ocho a quince horas.

Aquellos médicos que, a 31 de diciembre de 2001, vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las diecinueve horas, podrán mantener dicho horario de lunes a jueves, y les será de aplicación el nuevo horario los viernes y durante el período estival.

Durante el período estival (del 15 de junio al 15 de septiembre) los departamentos citados tendrán establecida una jornada continua, de ocho a quince horas.

E) Criterios generales sobre horario:

1. Con carácter general, se establece que la pausa para comer tendrá lugar entre las trece treinta y las quince treinta horas. Se exceptúan de estos límites las oficinas directas por tener su pausa establecida de catorce a dieciséis horas, y los departamentos especiales.

2. En aquellas centrales y cabeceras de subcentral donde se haya establecido un período de una hora para comer, el empleado podrá disponer de una flexibilidad de treinta minutos adicionales.

3. La recuperación de la jornada flexible y de la flexibilidad de la pausa para comer deberá efectuarse en el mismo día en que se realicen, pero en ningún caso podrán superar en conjunto los treinta minutos.

Artículo 27. *Compensación por comida.*

1. Los empleados que realicen jornada partida, y en su centro de trabajo no dispongan de comedor de empresa, tendrán derecho a una compensación de 7,21 euros por cada día que efectivamente la realicen. En estos casos el empleado podrá optar por percibir la compensación en nómina (con las retenciones que legalmente procedan), mediante ticket o sistema equivalente, y pago contra factura.

Los empleados podrán optar por modificar el sistema de compensación por comidas si varían sus circunstancias laborales.

El importe de la compensación aumentará durante la vigencia del Convenio en 0,30 euros anuales.

2. Se respetarán las compensaciones por comida que se vengán abonando por importe superior al establecido, aunque no se revalorizarán mientras continúen siendo superiores a la cuantía fijada en el número 1 del presente artículo.

3. En jornadas continuas se tendrá derecho a la compensación por comida los días en que el empleado realice guardias o en los que por necesidades del servicio acreditadas el empleado deba prolongar su jornada al menos dos horas. En este caso, en los centros donde no exista comedor de empresa el empleado recibirá la compensación mediante pago contra factura o mediante el sistema de «ticket».

4. Los empleados que realicen una jornada partida, y se encuentren en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, o faltas de asistencia y demás circunstancias de suspensión del contrato de trabajo, no tendrán derecho a percibir la compensación por comida.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo año y en concepto de vacaciones anuales de veintidós días laborables.

2. Los criterios para la aplicación de vacaciones serán los establecidos en el Convenio del Sector de Seguros.

3. Los empleados podrán solicitar como período vacacional los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, o los tres días hábiles siguientes a la Semana Santa. Estos días serán deducibles del período ordinario de vacaciones o recuperables dentro de los sesenta días naturales siguientes

del modo que se acuerde con la empresa. En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada oficina o departamento.

Artículo 29. *Reducción de jornada.*

1. Las empleadas, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. Esta reducción la podrá disfrutar el empleado, siempre que acredite mediante certificación de la empresa en la que trabaje la madre, que esta no ha ejercitado el derecho que se regula en este artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria. En caso de que realice trabajo a turnos tendrá derecho a la concreción del horario dentro del turno elegido.

El empleado deberá notificar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 30. *Permisos.*

1. Será de aplicación lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, con las siguientes particularidades:

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, extendiéndose este permiso a los parientes consanguíneos hasta segundo grado de la pareja de hecho.

Cuando a tal efecto, el empleado necesite pernoctar fuera de su provincia, el plazo será de hasta cuatro días naturales de los cuales, al menos tres días, serán laborables.

Será el médico que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

Este permiso será ampliable, a petición del empleado y como máximo, a un mes adicional sin sueldo.

b) Traslado del domicilio habitual: Dos días laborables. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.

c) Por el tiempo necesario para concurrir al examen teórico y práctico de conducir. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.

2. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder ser trasladados a fechas posteriores.

3. La retribución durante los permisos será la equivalente a la jornada ordinaria de trabajo, con excepción de los pluses de festivos, domingos, plus de nocturnidad cuando el turno de noche no sea el turno asignado permanentemente, comisiones por producción y horas extraordinarias, así como todas aquellas percepciones que no retribuyen el trabajo efectivo (por ejemplo: Plus de gasolina, plus traslado, premios de permanencia, de natalidad y de nupcialidad, subvención comidas....).

4. El empleado, previo aviso y justificación, 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 a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades. En los supuestos en que el trabajador preavise con cinco días laborables de antelación, no será necesaria justificación, y será el empleado quien elija la forma en la que desea recuperar; y, en caso de que lo sea mediante recuperación de horas, deberá recuperar en un plazo no superior a los treinta días naturales desde la fecha de disfrute.

5. Los empleados que se encuentren en proceso de adopción o acogida podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta treinta días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, y hasta de sesenta días naturales cuando se trate de adopción o acogida fuera de España.

Artículo 31. *Excedencias.*

Se aplicarán los criterios establecidos en el Convenio del Sector Seguros, con las siguientes particularidades:

1. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. A estos efectos, el empleado deberá concretar el periodo de disfrute de tal excedencia, pudiendo solicitar sucesivas prórrogas cuando hubiera solicitado la excedencia por un plazo inferior al máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a tres años, siempre que la causa de su solicitud sea por la necesidad de atender al cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad y/o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto anterior, durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo tendrá un derecho preferente de incorporación a un puesto de trabajo de su mismo grupo y nivel.

SECCION SEGUNDA: PERSONAL COMERCIAL NO SUJETO A HORARIO

Artículo 32. *Ámbito de aplicación.*

1. Los asesores de MAPFRE Vida tendrán la consideración de personal comercial no sujeto a cumplimiento de horario, lo que no les exime del cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio.

2. A efectos del cómputo de la jornada total anual, tendrán como horario de referencia el del centro de trabajo al que pertenezcan. Cuando así se les exija, deberán cumplir con la obligación de fichar la entrada al inicio de la jornada laboral, que podrá no coincidir con la del centro de trabajo cuando deban realizar las gestiones encomendadas.

Artículo 33. *Compensaciones.*

1. Para compensar sus gastos se les abonará un plus, no absorbible, ni compensable, incompatible con el plus de inspección, kilometraje y subvención de comidas.

En función de la oficina o centro de trabajo al que esté adscrito, se considerará que su ámbito de actuación es urbano, interurbano o rural, estableciéndose las siguientes cuantías del plus:

Ámbito urbano (poblaciones de más de 300.000 habitantes): 902 euros año.

Ámbito interurbano (poblaciones de más de 50.000 habitantes): 1.202 euros año.

Ámbito rural (poblaciones de menos de 50.000 habitantes): 1.653 euros año.

Este plus, que se incrementará anualmente con el IPC más el 15 por 100 de dicho porcentaje, se abonará a partir del segundo año de antigüedad, así como a todos los comerciales que estén en nómina a 31 de diciembre de 2001.

2. Aquellos comerciales que a 31 de diciembre de 2001 estén incluidos en la póliza de seguro de vida complementaria (específica para MAPFRE Vida), mantendrán sus coberturas, aunque sin revalorizaciones posteriores.

3. En caso de situación de incapacidad temporal prolongada durante más de un mes, maternidad o riesgo durante el embarazo, los asesores con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, percibirán, a partir del segundo mes de incapacidad temporal, una compensación complementaria a la que reciben de la Seguridad Social, hasta que en conjunto alcancen el 60 por 100 de la suma de las retribuciones laborales variables más, en su caso, las compensaciones derivadas de la actividad mercantil de mediación a que se refiere el artículo 2.4.b) del presente Convenio percibidas como media durante los últimos veinticuatro meses. Esta compensación se abonará a cargo del Fondo de Ayuda al Empleado.

SECCION TERCERA: SUPUESTOS ESPECIALES, SERVICIO VEINTICUATRO HORAS

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 46 del Convenio del Sector de Seguros, aquellas entidades que por la especial naturaleza de su acti-

vidad cuenten con centros telefónicos que deban operar veinticuatro horas al día, tendrán distribuciones horarias especiales, debiendo respetar en todo caso, las condiciones y mínimos establecidos en dicho Convenio.

La diferente naturaleza del negocio de los centros de atención telefónica de MAPFRE hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que presta cada uno de ellos.

Dadas las especiales características de los sistemas telefónicos, para garantizar al máximo la intimidad de las, en su caso, conversaciones privadas, se instalarán teléfonos públicos para los empleados que deseen utilizarlos.

Artículo 34. *Jornada laboral y su distribución.*

1. Se establecen los siguientes horarios de referencia:

A) Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana: Entrada, de siete a nueve horas.

Turno de tarde: Entrada, de trece treinta a dieciséis horas.

Turno de noche: Entrada, de veintiuna a veinticuatro horas.

B) Horario partido en jornadas completas: Entrada de ocho a once horas y con una pausa de una hora para comer, con flexibilidad de treinta minutos.

C) Horario de refuerzo: Se establecerán jornadas de refuerzo continuadas cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio.

2. Los empleados contratados a jornada parcial estarán adscritos a un turno de trabajo continuo.

3. Cuando se produzca una vacante en un turno se comunicará al resto de los empleados de la plataforma para que puedan optar a ella. Primará como criterio de selección el de la adecuación al puesto y la eficacia en el desempeño. En caso de igualdad, se tendrán en consideración la antigüedad y las circunstancias personales.

Será competente la Comisión Mixta para entender de las reclamaciones que, a tal efecto, pudieran producirse. La cobertura de vacantes en los turnos donde éstas se produzcan, será potestad de la empresa y se asignarán de acuerdo con el criterio de eficacia.

4. Cuando por el régimen de libranzas resulte un exceso de horas trabajadas en el cómputo de la jornada anual, los empleados podrán disfrutar de días vacantes, debiendo fijarse éstos de mutuo acuerdo entre el empleado y empresa, y siempre teniendo en cuenta las necesidades de servicio.

5. Se procurará que el descanso semanal sea de dos días consecutivos y que al menos uno coincida con sábado o domingo.

6. La programación de las vacaciones anuales se planificará con la mayor antelación posible, procurando que el 50 por 100 de las vacaciones coincidan con el periodo estival, y respetándose, en todo caso, las necesidades de servicio,

Artículo 35. *Retribución.*

Plus de turnicidad rotativa:

Se considerará turnicidad rotativa aquel régimen de trabajo a turnos que exija que el empleado deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

A estos efectos el plus de turnicidad se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos al sistema de turnos rotativos establecido en el centro telefónico correspondiente.

El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 22 por 100 del sueldo base para el año 2002, el 23 por 100 del sueldo base para el año 2003 y el 25 por 100 del sueldo base para el año 2004.

Plus de nocturnidad:

A estos efectos, se considerará trabajo nocturno aquel que se presta a partir de las veintiuna y hasta las siete horas.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán con un 25 por 100 del sueldo base mensual.

Este plus se abonará durante el periodo vacacional a aquellos empleados que lo reciben de modo habitual durante todo el año.

Plus de idiomas:

Su cuantía se fija en 600 euros anuales, que serán abonados por cada idioma extranjero que el empleado utilice de forma habitual en el desarrollo de su trabajo y con un máximo de 1.800 euros anuales.

Será requisito previo para devengar este plus realizar la correspondiente prueba de nivel.

Los anteriores pluses se abonarán durante el periodo vacacional a los empleados que los reciben de modo habitual durante todo el año. En otro caso se proporcionalizarán.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 36. *Disposición general.*

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación y a lo previsto en el Convenio del Sector de Seguros.

Artículo 37. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 67 del Convenio del Sector Seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por ocho miembros por parte de la dirección de la empresa y otros ocho en representación de los trabajadores.

3. El Comité de Seguridad y Salud establecerá su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

4. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a las actividades que dicho Comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de la empresa los gastos derivados de estas actuaciones.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 38. *Seguro de vida.*

1. La empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo modalidad temporal renovable, cubriendo los riesgos de muerte, con doble capital en caso de fallecimiento accidental, y de incapacidad total y permanente, por un capital, para el año 2002, de 36.451,38 euros para todas las categorías y con un incremento de dicho capital del 20 por 100 por cada carga familiar.

Se entenderá a estos efectos por carga familiar, el cónyuge o pareja de hecho acreditada y cada uno de los hijos menores de veinticinco años que convivan con el empleado y a su cargo.

Asimismo se incluirá una cobertura para caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente o absoluta derivadas de accidente por un capital de 150.253,02 euros.

2. Anualmente los capitales indicados se revalorizarán en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.

3. La cobertura del citado seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, sin garantías complementarias, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, garantizándose el 75 por 100 del capital que correspondía en el momento de su jubilación. A estos efectos, se considerarán beneficiarios de dicha póliza aquellos que el empleado tuviera designados en el momento de la jubilación o los que designe en un momento posterior.

Artículo 39. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo.*

1. Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

2. Si esta situación se prolongara más de treinta días y afectara a empleados con función comercial o a peritos con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, se les garantiza, a partir del segundo mes desde la iniciación de la situación de incapacidad temporal, maternidad

o riesgo durante el embarazo, la percepción mínima del 60 por 100 de los ingresos medios mensuales obtenidos, en cada caso, por comisiones, rapeles y asignaciones por peritación en los últimos veinticuatro meses.

Esta prestación se percibirá con cargo al Fondo de Ayuda al Empleado.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el presente apartado, los empleados comerciales mencionados en el artículo 33 del presente Convenio, para los que rigen las condiciones establecidas en el artículo 33.3

3. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

4. Si el empleado en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

Artículo 40. *Ayuda escolar para hijos de empleados.*

1. Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de empleados se dotará un fondo anual de 2.163.643,60 euros.

La cuantía de este fondo se actualizará anualmente con el IPC del año anterior más el 15 por 100 de dicho porcentaje.

Los criterios para su distribución y los trámites para su solicitud se fijarán por la Comisión Mixta.

2. Tendrán derecho a solicitar esta prestación los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa y serán objeto de subvención el coste de las guarderías infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores reglados.

Artículo 41. *Fondo de Ayuda al Empleado.*

1. Se constituirá un fondo con una dotación anual de 600.000 euros, denominado Fondo de Ayuda al Empleado, que tendrá los siguientes fines:

a) El 60 por 100 del fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, audífonos, gafas, lentillas, etc., así como tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social, de acuerdo al baremo establecido y en las cuantías que determine la Comisión Mixta.

A esta subvención podrán acceder los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 24.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.

b) El fondo restante se destinará a la atención de gastos por motivos médicos excepcionales que, previa petición, resolverá la Comisión Mixta, asesorada por el Servicio Médico, así como a subvencionar la parte variable del personal comercial que se encuentre en situación de incapacidad temporal, según lo dispuesto en los artículos 33 y 39 del presente Convenio.

2. La dotación del fondo se revalorizará anualmente en el IPC más el 15 por 100 de dicho porcentaje.

Artículo 42. *Obsequio de Navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados una cesta o lote de Navidad, por valor en el año 2002 de 120 euros brutos.

Esta cantidad se revalorizará anualmente en el IPC del año anterior más el 15 por 100 de dicho porcentaje.

Artículo 43. *Premio de permanencia.*

1. Los empleados tendrán derecho a un premio de antigüedad en la empresa, una vez cumplidos los siguientes períodos de permanencia en la misma:

a) A los veinticinco años de servicio en la empresa, entrega de una placa/obsequio conmemorativo y abono de una paga.

b) A los treinta, treinta y cinco y cada cinco años más de servicio en la empresa, abono de una paga.

Las pagas mencionadas consistirán en una dozava parte del salario bruto anual.

2. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a partir del año en que cumplan veinticinco años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada cinco años más de permanencia.

Artículo 44. *Premio de nupcialidad.*

1. Tendrán derecho a esta prestación los empleados con motivo de su matrimonio, siempre que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa.

2. Su importe se fija para el año 2002 en 384 euros. Se revalorizará anualmente en el IPC del año anterior incrementado en un 15 por 100 de dicho porcentaje.

Artículo 45. *Premio de natalidad o adopción.*

1. Tendrán derecho a esta prestación todos los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa y con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.

2. Su importe se fija para 2002 en 300 euros. Se revalorizará anualmente en el IPC del año anterior incrementado en un 15 por 100 de dicho porcentaje.

Artículo 46. *Ayuda para hijos con discapacidad.*

1. Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial superior al 33 por 100 percibirán una ayuda especial de 1.202 euros anuales.

2. Dicho importe se revalorizará anualmente en el IPC del año anterior incrementado en un 15 por 100 de dicho porcentaje.

Artículo 47. *Becas de formación teórico/práctica para hijos de empleados.*

1. MAPFRE efectuará la dotación necesaria para que la Fundación MAPFRE Estudios convoque anualmente hasta 150 becas de capacitación para hijos de empleados de todas las empresas del Sistema MAPFRE, cuyo programa formativo se compondrá de un área de formación teórica y otro de prácticas en la empresa.

2. Podrán solicitar estas becas los hijos de entre dieciocho y veinticinco años de empleados con contrato indefinido.

3. El disfrute de esta beca es incompatible con la percepción de la ayuda escolar.

Artículo 48. *Plan de pensiones.*

1. MAPFRE tiene establecido un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, de grupo de empresas para empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa.

2. Las características del plan son las siguientes:

Adhesión al plan: Al plan de pensiones de empleo de MAPFRE podrán adherirse, en cualquier momento, todos los empleados en plantilla, fijos o temporales, que cuenten, al menos, con dos años de antigüedad en la empresa, tomando como referencia el día 1 de enero del año de su ingreso.

Aportaciones: Al plan de pensiones podrán realizar aportaciones tanto los empleados (partícipes) como la empresa (entidad promotora).

a) Aportaciones de los partícipes (empleados): Cada partícipe fijará al inicio de cada año la cuantía de la aportación que desea realizar en ese ejercicio, así como la periodicidad con que la realizará: Anual, semestral, trimestral o mensual.

b) Aportaciones de la empresa (entidad promotora): La entidad promotora realizará aportaciones al plan de pensiones exclusivamente respecto de aquellos partícipes que a su vez efectúen aportaciones al mismo y con similar periodicidad a la elegida por éstos.

La interrupción de las aportaciones de un partícipe paralizará las aportaciones que referidas al mismo debiera realizar la entidad promotora.

La aportación de la entidad promotora será el doble de la aportación del partícipe.

La cuantía máxima de las aportaciones que la entidad promotora deba imputar a cada partícipe se determinará anualmente en función de su antigüedad, aplicando la siguiente escala:

Empleados con antigüedad de hasta diez años: 3 por 100 del salario bruto anual del año anterior.

Empleados con antigüedad de once a veinte años: 4 por 100 del salario bruto anual del año anterior.

Empleados con antigüedad de veintiún y más años: 5 por 100 del sueldo bruto anual del año anterior.

En ningún caso, la aportación de la empresa podrá superar los límites legalmente establecidos.

Prestaciones: El plan contempla las prestaciones de jubilación, invalidez permanente para el desempeño de todo trabajo remunerado o para el ejercicio de su profesión habitual y el fallecimiento, de acuerdo con lo previsto en sus especificaciones.

Artículo 49. *Bonificación en los seguros concertados con MAPFRE.*

1. Los empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a bonificación en todos los seguros de riesgo contratados con MAPFRE sobre sus persona/s y sobre los bienes propios, los de su cónyuge o pareja de hecho y los de los hijos que convivan con el empleado bajo su dependencia.

2. No serán objeto de bonificación los seguros que cubran bienes dedicados a actividades comerciales o mercantiles del empleado, de su cónyuge o pareja de hecho o hijos con derecho a bonificación.

3. La cuantía de la bonificación será del 40 por 100 de la prima. Parte de esta bonificación se realizará directamente en el recibo del seguro hasta el porcentaje que a continuación se indica y el resto se abonará en el recibo de salarios del empleado, con la retención fiscal que corresponda.

Empresa	Descuento en recibo Porcentaje
MAPFRE Mutuality	20
MAPFRE Seguros Grales.	25
MAPFRE Vida (sólo riesgo)	25
MAPFRE Agropecuaria	20

Artículo 50. *Préstamos para gastos de adquisición y reparación de viviendas.*

1. Se constituye un fondo para atender las solicitudes de préstamos destinados a sufragar gastos de adquisición o reparaciones de viviendas.

2. La cuantía del fondo asciende a 1.300.000 euros.

3. La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y su residencia habitual.

4. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamos serán de:

Para gastos de adquisición de vivienda, 6.010,12 euros.

Para reparación de vivienda, 3.005,06 euros.

5. El interés aplicable será el del interés legal del dinero minorado en un 25 por 100.

6. El plazo máximo de amortización del préstamo para adquisición de vivienda será de cinco años y para el de reparación de vivienda será de dos años y medio.

7. Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la empresa.

Artículo 51. *Seguro de salud.*

1. Con objeto de facilitar a los empleados el acceso a las mejores prestaciones de la medicina privada, la empresa ha concertado un seguro colectivo de salud de la modalidad reembolso de gastos médicos con la entidad MAPFRE Cajasalud.

2. Tendrán derecho a adherirse a dicho seguro los empleados con una antigüedad mínima de seis meses.

A dicho seguro podrán adherirse el cónyuge o la pareja de hecho o familiares hasta segundo grado del empleado que convivan con el mismo.

3. La empresa subvencionará el coste del seguro en los siguientes porcentajes:

75 por 100 en la prima del empleado.

50 por 100 en la prima de esposa, hijos y familiares y pareja de hecho.

Los empleados con familia numerosa tendrán una subvención en el recibo de sus hijos del 75 por 100.

La parte de prima a cargo del empleado se pagará con periodicidad mensual, descontándose su importe del recibo de salario.

Artículo 52. Premio de jubilación.

Aquellos empleados que se jubilen a los sesenta y cinco años y que estaban en plantilla el 26 de febrero de 1992, percibirán, en el instante de su jubilación, además de lo establecido en el artículo 57.b) del Convenio del Sector de Seguros, la cantidad de 6.010,12 euros.

Artículo 53. Reducción de tiempo de trabajo.

Los empleados, al cumplir sesenta y tres años, tendrán la opción de reducir su jornada noventa minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cuatro días laborables.

Al cumplir sesenta y cuatro años, los empleados tendrán la opción de reducir su jornada ciento ochenta minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cuatro días laborables.

Esta reducción retribuida finalizará al cumplir los empleados los sesenta y cinco años de edad, teniendo derecho a incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

CAPÍTULO XI**Derechos sindicales y de representación colectiva****Artículo 54. Órganos de representación de los empleados.**

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

2. La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio Colectivo, así como a constituir las Comisiones y Comités paritarios previstos en la Ley y en el Convenio.

3. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

Artículo 55. Derechos.

Locales y medios.—La empresa facilitará en la medida de lo posible lugares apropiados para que puedan ejercer sus funciones, y los medios adecuados para ello. En todo caso les facilitará el acceso a salas de reuniones para que puedan ejercitar su derecho de reunión.

Comunicación y tablones de anuncios.—Para facilitar la comunicación de los representantes de los trabajadores con éstos, cada Sección Sindical dispondrá de una carpeta pública de correo electrónico para insertar las comunicaciones que estime oportunas, sustituyendo al tablón de anuncios físico.

Una vez esté en funcionamiento el portal del empleado, dispondrán de un espacio en el mismo a tal efecto.

En consecuencia, los representantes de los trabajadores no utilizarán como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de empleados.

En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical se instalarán tablones de anuncios que quedarán a disposición de los Delegados de Personal o, en su caso, de los Comités de Empresa.

Crédito sindical.—Se crea una bolsa de horas con el 100 por 100 de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato firmante del presente Convenio, que será administrada por cada Sección Sindical, comunicando, con una antelación de un mes, la distribución para cada trimestre.

Asambleas.—Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Reunión anual.—Para facilitar las funciones que tienen encomendadas, se autoriza una reunión anual a los delegados de los sindicatos firmantes del presente Convenio a nivel de Subcentral o a nivel de agrupación de subcentrales.

Se autoriza, además, una reunión anual de la Comisión Ejecutiva de las Secciones Sindicales de un día de duración.

Los gastos derivados de estas reuniones, serán sufragados por la empresa hasta un máximo anual para 2002 de 54.000 euros, cuya distribución se realizará de forma proporcional a la representación que cada sindicato ostente a 1 de enero. Esta cantidad se revalorizará anualmente en el IPC del año anterior con el incremento del 15 por 100 de dicho porcentaje.

CAPÍTULO XII**Régimen disciplinario****Artículo 56. Criterio general.**

Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio del Sector de Seguros.

Artículo 57. Normas sobre uso de tecnología/medios de la empresa.

1. Los empleados deben utilizar de forma adecuada los medios que la empresa les proporciona para el desarrollo de su trabajo y muy especialmente los tecnológicos.

2. Respetando el derecho a la intimidad de las comunicaciones, existen procedimientos que permiten conocer si dichos medios se utilizan para fines distintos a los laborales, lo que, en su caso, podría dar origen a las sanciones previstas en la normativa vigente.

Disposición adicional primera. Comisión Técnica de Clasificación Profesional.

1. Se constituye una Comisión Técnica de Clasificación Profesional, paritaria, formada por cuatro miembros designados por cada una de las partes, al objeto de efectuar una revisión de los criterios de aplicación del sistema de clasificación establecido en el Convenio del Sector de Seguros. Las conclusiones de la Comisión, que deberán incluir los criterios de adscripción a cada grupo y nivel, se incorporarán al Convenio.

2. Una vez aprobado el texto resultante, el mismo pasará a formar parte del contenido del Convenio, procediendo a su integración formal a través de su registro y correspondiente publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. En caso de que el coste de dicha reclasificación no superase la cantidad de 1.502.530 euros, la misma se efectuaría con efecto de 1 de enero de 2002. Si el coste superara dicha cuantía, el exceso se diferiría en ejercicios sucesivos durante la vigencia del Convenio.

Disposición adicional segunda. Plus convenio MAPFRE.

El plus Convenio MAPFRE se configura como un complemento de carácter no absorbible ni compensable. Su cuantía se fija para el año 2002 en la cantidad de 902 euros.

Dicha cantidad se obtendrá absorbiendo, hasta donde alcancen, los siguientes conceptos:

El premio de puntualidad.
El actual plus MAPFRE.
Diferencia de garantías.

En ningún caso se podrá absorber del actual plus MAPFRE y de la diferencia de garantías más de 150 euros.

Este plus sustituye al premio de puntualidad, que desaparece, y al actual plus convenio MAPFRE, que no se aplicará a los empleados de nuevo ingreso.

Disposición adicional tercera. Jornada laboral.

1. En los centros de trabajo en que se realice jornada partida, los empleados que a 31 de diciembre de 2001 realizaran jornada continuada mantendrán la misma, salvo que de forma voluntaria opten por pasar a jornada partida.

2. Es firme propósito de la empresa, si las circunstancias lo aconsejan, estudiar la implantación futura de una eventual jornada de treinta y cinco horas semanales y, asimismo, de promover la homogeneización de las jornadas laborales de forma tal que en cada ámbito (centrales, subcentrales, oficinas directas) el horario recoja en el futuro las legítimas aspiraciones de los empleados, que en todo caso deberán adecuarse al servicio que se debe prestar a los mutualistas, asegurados, agentes, delegados, colaboradores y clientes.

Disposición adicional cuarta. *Horario Guanarteme.*

Atendiendo a la diferencia de horario de las Islas Canarias, los centros de trabajo que no tengan la consideración de oficina directa podrán establecer los siguientes horarios:

Aquellos que vinieran realizando una jornada partida de ocho a diecisiete o de nueve a dieciocho, con una hora para comer, podrán realizar el siguiente horario: de ocho/ocho treinta a diecisiete/diecisiete treinta.

Aquellos que vinieran realizando una jornada continuada, de siete cuarenta y cinco a quince treinta, podrán realizar el siguiente horario: de siete treinta/ocho a quince quince/quince cuarenta y cinco.

Disposición transitoria primera. *Ayuda para estudios de empleados.*

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 17, en adelante no se abonará subvención para estudios no relacionados con la actividad de la empresa.

No obstante aquellos empleados que en el curso 2001-2002 hayan percibido esta ayuda podrán solicitarla en años sucesivos hasta finalizar los estudios en curso. Su importe y límite serán los que vinieran percibiendo, sin revalorización.

Disposición transitoria segunda. *Plus Convenio.*

Una vez realizada la reclasificación profesional y regularizado el salario de las personas afectadas, el antiguo plus MAPFRE desaparecerá como concepto, integrándose en el complemento voluntario.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio sustituye y deroga los posibles pactos de empresa y normas internas existentes en el ámbito de cada una de las empresas incluidas en el mismo, especialmente en todo aquello que se oponga a su contenido y a las normas que rigen con carácter supletorio de éste.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

6282 *ORDEN APA/701/2002, de 1 de abril, por la que se modifica la Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se fija el importe definitivo de las ayudas por vaca nodriza y por novilla.*

El Real Decreto-ley 9/2001, de 6 de abril, por el que se adoptan medidas adicionales en el marco de erradicación de las encefalopatías espongiformes transmisibles, estableció, entre otras medidas, la concesión de una ayuda por vaca nodriza y por novilla.

La Orden de 30 de mayo de 2001, por la que se establece una ayuda por vaca nodriza y por novilla en aplicación del citado Real Decreto-Ley 9/2001, determinó las características y los requisitos para la obtención de dichas ayudas.

La Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se fija el importe definitivo de las ayudas por vaca nodriza y por novilla, establece en el artículo 3 que el pago de estas ayudas deberá efectuarse antes del 31 de diciembre de 2001 y que las Comunidades Autónomas deberán remitir al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación antes del 30 de abril de 2002 una liquidación final justificativa de la utilización de los fondos transferidos para el pago de estas ayudas.

Teniendo en cuenta que las Comunidades Autónomas son las autoridades competentes para la gestión y control de las citadas ayudas, y dado que según la información facilitada por las mismas, se han producido determinados problemas en la gestión de estas ayudas que han impedido poder realizar el pago de las mismas en el plazo inicialmente previsto, se justifica la necesidad de modificar la Orden de 14 de noviembre de 2001 con objeto de ampliar el plazo para efectuar el abono de dichas ayudas.

En la elaboración de la presente disposición han sido consultadas las Comunidades Autónomas y los sectores afectados.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Modificación de la Orden de 14 de noviembre de 2001.*

La Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se fija el importe definitivo de las ayudas por vaca nodriza y por novilla queda modificada como sigue:

1. Se sustituye el contenido del apartado 1 del artículo 3, por el siguiente texto:

«1. El pago de las ayudas a que se refiere la presente Orden deberá efectuarse antes del 30 de abril de 2002.»

2. Se sustituye el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 3 por el siguiente texto:

«A estos efectos, antes del 31 de julio de 2002, las Comunidades Autónomas deberán remitir al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación una liquidación final justificativa de la utilización de los fondos transferidos.»

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de abril del 2002.

ARIAS CAÑETE

6283 *ORDEN APA/702/2002, de 1 de abril, por la que se prorroga por segunda vez el mandato del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja.*

El Decreto 835/1972, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, del Estatuto de la Viña, del Vino y de los Alcoholes, dispone en su artículo 89.3 que los vocales de los Consejos Reguladores de las Denominaciones de Origen, Genéricas y Específicas serán renovados cada cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

Esta disposición está recogida en el artículo 39.2 del Reglamento de la Denominación de Origen Calificada Rioja, aprobado mediante Orden de 3 de abril de 1991.

Por otra parte, el artículo 8 del Real Decreto 2004/1979, de 13 de julio, por el que se regula la constitución de los Consejos Reguladores de las Denominaciones de Origen y el Consejo General del Instituto Nacional de Denominaciones de Origen, habilita al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para resolver los casos particulares que se presenten en la aplicación del citado Real Decreto.

La última convocatoria de elecciones a vocales del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja se produjo mediante la Orden de 28 de abril de 1997, habiendo tomado posesión los vocales elegidos el 21 de julio de 1997, por lo que la renovación del Consejo Regulador debería haberse producido en julio del 2001, no obstante, diversas circunstancias aconsejaron prorrogar su mandato hasta el 31 de marzo de 2002, aprobándose a tal efecto la Orden de 18 de julio de 2001.

En la actualidad se está procediendo a la revisión en profundidad de la Ley 25/1970, Estatuto de la viña, el vino y los alcoholes, lo que, de acuerdo con las Comunidades Autónomas implicadas territorialmente en la Denominación de Origen Calificada Rioja, aconseja prorrogar nuevamente el mandato del actual Consejo Regulador.

En su virtud, dispongo:

Artículo único. *Prórroga del mandato del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja.*

1. Queda prorrogado el mandato del actual Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada Rioja por un período de un año.

2. Dentro del plazo que se fija en el punto anterior, el Consejo Regulador cesará en sus funciones el día de la toma de posesión de los nuevos vocales que resulten elegidos de acuerdo con la norma electoral que se establezca.