

Becarios	Centro/Especialidad	Fecha inicio	Fecha fin	N.I.F.
Ayuso Aragonés, Gemma María.		01/04/2004.	31/12/2004	01926346G
Cid Calvo, Susana.		01/04/2004.	31/12/2004	07974450M
Vaíllo Benito, María del Rosario.		01/04/2004.	31/12/2004	07864483R
López Municio, María Luisa.		01/04/2004.	31/12/2004	12392092Z
Pineda Carbó, María Ana.		01/04/2004.	31/12/2004	74822753G
Lafuente Martínez, Cristina.		01/04/2004.	31/12/2004	05248650G
Carannante, Nicoleta.		01/04/2004.	31/12/2004	X4661716F
Ridruejo Cabezas, María Paz.		01/04/2004.	31/12/2004	34771916X
Becas de Museología				
Borrella Rosado, María Rufina.	Casa Museo Cervantes (Valladolid).	01/04/2004	31/12/2004	07443994K
Rubio Jara, Susana.	Casa y Museo del Greco (Toledo).	01/04/2004	31/12/2004	08030879S
Corro Olmo, Javier.	Centro Nacional de Investigación y Museo de Altamira (Cantabria).	01/04/2004	31/12/2004	28619821R
Tardío López, M.ª Blanca Gema.	Museo Arqueológico Nacional (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	05276584Q
Sacristán Rubio, Elena.	Museo Arqueológico Nacional (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	02546885A
De las Heras Bretín, Rut.	Museo Arqueológico Nacional (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	50119341H
Alisal Sánchez, Eloísa Natalia del.	Museo Cerralbo (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	02539544E
Rodríguez González, Manuel.	Museo de América (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	09806005R
Peñalba Hernández, María Pilar.	Museo de América (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	07213884A
Mateos Morante, Diana.	Museo Nacional de Antropología. Sede Alfonso XII (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	02893928E
Tomé Valiente, María Luisa.	Museo Nacional de Antropología. Sede Alfonso XII (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	50178900F
Hernández De Diego, Cristina.	Museo Nacional de Antropología. Sede Juan de Herrera (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	52867518V
Jiménez Curats, M.ª Rosa.	Museo Nacional de Antropología. Sede Juan de Herrera (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	50860873F
Ramírez Jimeno, Paula Leonor.	Museo Nacional de Antropología. Sede Juan de Herrera (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	25479153Y
Munuera Navarro, David.	Museo Nacional de Arqueología Marítima (Cartagena).	01/04/2004	31/12/2004	22994564S
Rodríguez Iborra, José.	Museo Nacional de Arqueología Marítima (Cartagena).	01/04/2004	31/12/2004	23000707V
Luque Martínez, M.ª de las Flores de.	Museo Nacional de Arqueología Marítima (Cartagena).	01/04/2004	31/12/2004	25715265T
Díaz Bagulho, Natalia.	Museo Nacional de Arte Romano (Mérida).	01/04/2004	31/12/2004	08864385R
Caballero Calderón, Elena.	Museo Nacional de Arte Romano (Mérida).	01/04/2004	31/12/2004	09206355F
Enamorado Martínez, Mónica.	Museo Nacional de Artes Decorativas (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	50444456M
Alonso Benito, Javier Cirilo.	Museo Nacional de Artes Decorativas (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	12765564N
Jaén Sánchez, María Gertrudis.	Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias «González Martí» (Valencia).	01/04/2004	31/12/2004	33482550R
De la Puerta Escribano, María Ruth.	Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias «González Martí» (Valencia).	01/04/2004	31/12/2004	19849449N
Fraila Gómez, Ana María.	Museo Nacional de Escultura (Valladolid).	01/04/2004	31/12/2004	03447104W
Pastor Rodríguez, María de la Paz.	Museo Nacional de Escultura (Valladolid).	01/04/2004	31/12/2004	12376971G
Hinojosa Martínez, María Dolores.	Museo Nacional de Reproducciones Artísticas (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	77322582D
Fernández Andrés, Estela.	Museo Romántico (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	20205116F
Alonso Jiménez, Gema.	Museo Sefardí (Toledo).	01/04/2004	31/12/2004	03884998E
San Felipe García, Eva María.	Museo Sorolla (Madrid).	01/04/2004	31/12/2004	01934700D
Piquer García, M.ª Jesús.	Subdirección General de los Museos Estatales.	01/04/2004	31/12/2004	07483647E

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

5794

RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los criterios técnicos de clasificación profesional que formarán parte del Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador.

Visto el texto de los Criterios Técnicos de Clasificación Profesional que formarán parte del Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador (B.O.E. 2-4-2002) (Código de Convenio n.º 9003301), texto acordado el día 21 de enero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por las Secciones Sindicales de CC.OO., U.G.T. 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 de los citados Acuerdos 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, 9 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL SISTEMA MAPFRE

4. Clasificación profesional de acuerdo con el Convenio del Sector Asegurador

El Convenio General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo establece un sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Niveles Retributivos. Partiendo de la valoración efectuada con el sistema HAY es posible construir una equivalencia a los Niveles y Grupos indicados en el Convenio.

Para asignar adecuadamente los puestos analizados a la clasificación del Convenio Sectorial, se ha seguido el siguiente proceso:

1. Equivalencia conceptual de los criterios de Aptitud Profesional:

El Convenio define unos contenidos tipo de la prestación del puesto que establecen la asignación del mismo a unos determinados Grupos Pro-

fesionales. Los Niveles Retributivos dentro de cada Grupo se determinarán según la ponderación global de los criterios de aptitud profesional establecidos por el propio Convenio y que son:

- A. Conocimientos.
- B. Iniciativa/Autonomía.
- C. Complejidad.
- D. Responsabilidad.
- E. Capacidad de Dirección.
- F. Capacidad de Trabajo en Equipo.

El Sistema HAY se adapta perfectamente al esquema establecido por el Convenio del Sector Seguros mediante las siguientes equivalencias:

Criterios de aptitud profesional según Convenio sector asegurador	Factores de equivalencia sistema HAY
Conocimientos.	Competencia Técnica.
Iniciativa/Autonomía.	Marco de Referencia/Libertad para Actuar.
Complejidad.	Exigencia de los Problemas.
Responsabilidad.	Responsabilidad.
Capacidad de Dirección.	Competencia Directiva.
Capacidad de Trabajo en Equipo.	Interacción Humana.

2. Estándar de Clasificación Profesional según HAY.

De acuerdo con el texto del Convenio Sectorial respecto las actividades típicas de cada Grupo Profesional y a los criterios de Aptitud Profesional en él definidos, HAY establece el siguiente estándar de clasificación:

Estándar de clasificación profesional

Grupo	Nivel	Rango (min-max) puntos HAY
0	«Puestos que dependen de la Dirección de la empresa y participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ...».	
I	Nivel 1	>460, en puestos no incluidos en el grupo 0
	Nivel 2	351-460
	Nivel 3	265-350
II	Nivel 4	221-264
	Nivel 5	184-220
	Nivel 6	153-183
III	Nivel 7	115-152
	Nivel 8	<115

3. Aplicación del Estándar de Clasificación HAY.

Como resultado de equiparar las valoraciones efectuadas al estándar de clasificación, se ha efectuado la asignación a Grupos y Niveles contenido en el mapa de puestos que figura en el anexo.

5. Criterios Técnicos de asignación a Grupos y Niveles del Convenio Sectorial

5.1 Grupo Cero: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de políticas y directrices de la misma, y se responsabilizan de un área funcional especializada, que requiere de un alto conocimiento sobre principios y teorías, así como un profundo dominio de todas sus prácticas y precedentes.

Son, por tanto, puestos de Directores de área funcional, bien sea de un área o proceso clave de negocio o de un área de soporte, independientemente de su volumen y mayor o menor grado de desarrollo, que deben motivar al equipo de trabajo a su cargo y transmitir los objetivos fijados y establecidos para esa Dirección.

Integran y coordinan una función homogénea completa en naturaleza y contenido que afectan a los principales procesos clave de negocio, con un alto grado de desarrollo en las mismas.

Para conseguir sus propios resultados, necesitan ser capaces de motivar y persuadir a otras personas, para lo cual mantienen contactos y relaciones profesionales y resuelven conflictos.

Se enfrentan a problemas poco definidos y de gran variedad, en los que la solución requiere un pensamiento analítico y/o constructivo, donde la respuesta correcta sólo es posible evaluarla al cabo de un tiempo, necesitando un amplio grado de creatividad.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a políticas y objetivos importantes, dentro de las políticas genéricas establecidas en el mismo.

5.2 Grupo I. Nivel 1: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son puestos que se responsabilizan de la dirección, organización y control de una unidad funcional o de negocio compleja, que requieren de un alto conocimiento teórico y práctico sobre la función en la que están inmersos.

Son puestos que en la realización de su trabajo afrontan situaciones heterogéneas en naturaleza y contenido, coordinando un volumen elevado de recursos técnicos, materiales y humanos.

Deben lograr resultados a través de otros, para lo que necesitan ser capaces de coordinar, formar y motivar el equipo de trabajo a su cargo así como el área funcional en el que operan.

Se les indica qué problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general de la función o área de la Organización en la que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos y de gran variedad que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando soluciones previas anteriores.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a directrices y/o políticas funcionales; con un alto grado de autonomía.

5.3 Grupo I. Nivel 2: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada o unidad funcional o de negocio de cierta complejidad, que implica la comprensión de la misma, y requiere de un gran conocimiento teórico y práctico de sus actividades y funciones.

Son puestos que integran funciones especializadas dentro de un departamento, homogéneas en naturaleza y contenido, que deben transformar los objetivos genéricos fijados por las Direcciones funcionales de Área en objetivos individuales y de equipo.

Para conseguir sus propios resultados, deben tener la capacidad de motivar y desarrollar su equipo de trabajo y otras personas, para lo que necesitan mantener relaciones fluidas y resolver conflictos.

Se les indica qué tipo de problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general del departamento de la Organización en el que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando situaciones previas anteriores.

Son puestos que cuentan con una amplia autonomía de decisión y acción, sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, con un grado de supervisión sobre la consecución de objetivos y planes establecidos; recibiendo un control sobre los resultados de la acción de sus colaboradores.

5.4 Grupo I. Nivel 3: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que, o bien se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos muy complejos, o bien se responsabilizan de la dirección para la gestión de una unidad de negocio de menor volumen de recursos, que demuestran un conocimiento y experiencia exhaustivo en más de una disciplina o especialidad.

Dominan el proceso en el que están inmersos, integrando actividades específicas en objetivo y contenido, supervisando los resultados de un conjunto de puestos de manera cercana.

Para conseguir sus propios resultados, tienen que ser capaces de motivar y desarrollar al equipo de personas de un proyecto, coordinando sus actividades de forma satisfactoria con otros profesionales u órganos externos.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver pero no cómo conseguir sus propios objetivos. Los procedimientos y sistemas estable-

cidos no siempre proporcionan las respuestas necesarias. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Aplican con éxito su conocimiento y experiencia para solucionar problemas complejos y variados, integrando amplios conocimientos técnicos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben analizar la opción más adecuada, entre un conjunto de soluciones anteriores.

Son puestos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo, que reciben un control sobre los resultados de su acción y la del conjunto de puestos a su cargo, en caso de tener subordinados.

5.5 Grupo II. Nivel 4: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos complejos, que demuestran un conocimiento sólido y exhaustivo en su especialidad o disciplina, que da mayor amplitud y/o profundidad a la misma. Se trata, normalmente, de puestos técnicos que proporcionan apoyo a puestos superiores.

Domina el proceso en el que se encuentran, realizando/ ejecutando actividades especializadas, y pudiendo supervisar un conjunto de puestos de manera cercana.

En este nivel los puestos necesitan relacionarse con otros, influir en sus puntos de vista y conseguir que se les proporcione información cuando no hay obligación de darla, por lo que es importante la comprensión de los demás.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver y cómo conseguir sus propios objetivos, si bien no siempre se proporcionan las respuestas necesarias para su solución.

Se enfrentan a problemas en los que la solución requiere de análisis complejos entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que se someten a una supervisión lejana, sujetos a planes y programas establecidos y a prácticas y procedimientos.

5.6 Grupo II. Nivel 5: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos en procesos de diversa naturaleza, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Las actividades que realizan son específicas en cuanto a naturaleza y contenido, debiendo tener un conocimiento apropiado de las mismas. Estas actividades podrían requerir la supervisión de los resultados de un grupo de colaboradores de niveles inferiores de manera cercana.

Deben buscar la cooperación con otros puestos, comprendiendo sus objetivos y deseos, así como convencerles o influir sobre ellos.

En función de la actividad que realice, tendrán capacidad para solucionar problemas identificados por otros, de acuerdo a unos parámetros establecidos, si bien disponiendo un referente técnico al que poder recurrir cuando la situación se sale de lo normal.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requieren de conocimientos específicos para resolverlos. La solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas.

Si bien en estos puestos la autonomía de decisión y de acción se limita a procedimientos más o menos estandarizados, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, admiten variaciones o interpretaciones por parte del titular.

5.7 Grupo II. Nivel 6: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos que exigen eficacia en procedimientos, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Son puestos que deben programar y organizar su propio trabajo, realizando actividades específicas más o menos especializadas, con un apropiado conocimiento de las mismas.

Tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que se les plantean, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente.

Se enfrentan a problemas de cierta complejidad, cuya solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un número limitado de opciones, las cuales han debido ser previamente aprendidas.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

5.8 Grupo III. Nivel 7: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomienda la realización de tareas y actividades básicas y rutinarias, sujetas a procedimientos detallados e instrucciones de trabajo, cuya ejecución requiere del esfuerzo físico, atención o habilidades sociales, y/o la utilización de equipos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Se trata de puestos que trabajan a través de instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión, para lo cual requieren una iniciativa muy normalizada y reportan al superior si hay algo que se aparte de la norma.

Se enfrentan a problemas sencillos y situaciones semejantes en las que la solución requiere de una elección entre un conjunto limitado de opciones previamente aprendidas.

Están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas para el desempeño de operaciones y actividades básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas. Se les establecen las instrucciones de trabajo que deben seguir, admitiendo una ligera variación o interpretación por parte del titular, si bien posteriormente, deben ser supervisadas.

5.9 Grupo III. Nivel 8: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son aquellos puestos que ocupan los trabajadores de nueva incorporación a la Compañía, que, con independencia de la familia o subfamilia de puestos en que se incorporen, van a realizar procesos técnicos/administrativos o funciones de diversa naturaleza, contando con un grado de supervisión directa o indirecta, aún en condiciones normales de trabajo.

Transcurrido un período de tiempo que, como máximo, se establece en dos años, estos trabajadores serán asignados a un nivel de clasificación superior, de conformidad con los criterios señalados para los restantes niveles de clasificación aquí contemplados.

6. Criterios de determinación de los distintos niveles de clasificación en puestos tipo, con diverso grado de desarrollo y complejidad

6.1 Grupo II. Nivel 4: Experto.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran una amplitud y profundidad de conocimientos exhaustivos en su disciplina/ especialidad o demuestran un conocimiento sólido de la especialidad en la que se encuentran, pudiendo actuar como referente técnico en su entorno, aportando valor añadido a sus formas y/o modos de actuación.

Adaptan los procedimientos siempre y cuando la situación así lo requiera, informando a sus superiores.

Su autonomía de decisión y acción se somete a una supervisión lejana, estando sujetos a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos amplios.

Se enfrentan a problemas complejos, en los que la solución requiere de numerosos análisis entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas, integrando referencias y conocimientos para la resolución de los mismos. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que buscan la mejor y más adecuada información para el posterior proceso de toma de decisiones.

Puestos tipo comprendidos:

Suscriptor (Subfamilia Técnica).

Tramitador (Subfamilia Siniestros).

Perito (Subfamilia Siniestros).

RSO (Subfamilia Sistemas de Información).

6.2. Grupo II. Nivel 5: Avanzado.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran un conocimiento especializado de una disciplina/ especialidad, bien sea en procesos técnicos, comerciales y/o administrativos.

Son puestos que aplican y desarrollan con éxito su conocimiento y experiencia adquirida en el desarrollo de sus funciones.

Proponen iniciativas e ideas a otros puestos superiores para su puesta en marcha.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requiere de conocimientos específicos para resolverlos y en los que la solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas, siendo posible demostrar la mayor o menor validez de la solución elegida.

Su libertad o autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Puestos tipos comprendidos:

Suscriptor (Subfamilia Técnica).
Tramitador (Subfamilia Siniestros).
Perito (Subfamilia Siniestros).
Operador Batería A (Familia Batería Telefónica).
Programador/RSO (Subfamilia Sistemas de Información).

6.3 Grupo II. Nivel 6: Estándar.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que consolidan su conocimiento en una especialidad realizando trabajos que exigen eficacia en procedimientos.

Realiza actividades específicas, de mayor o menor especialización.

Se enfrenta a problemas de cierta complejidad, solucionando los mismos mediante la elección de un conjunto de situaciones previamente aprendidas, donde se puede demostrar la validez o no de la solución elegida, o bien se tiene a un mando próximo al que recurrir.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

Puestos tipo comprendidos:

Suscriptor (Subfamilia Técnica).
Tramitador (Subfamilia Siniestros).
Operador Batería B (Familia Batería Telefónica).

7. Criterios de Asignación específicos al Puesto Tipo de Director Territorial/Oficina de la Subfamilia Comercial

7.1 Grupo I. Nivel 2. Director Territorial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una o más Oficinas Directas, en las que, al menos, se disponga de una cartera de clientes superior a 18.000.

Son puestos con total autonomía sobre el funcionamiento y desarrollo de la Oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

7.2 Grupo I. Nivel 3. Director Oficina A/ Zona.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de Oficina que cumplan al menos cuatro de los siguientes requisitos:

Tener adscritas a la Oficina más de tres Oficinas Delegadas.

Llevar como responsable de Oficina un período de tiempo mínimo de dos años.

Disponer de una grado elevado de autonomía en el ejercicio de sus funciones, respecto de la Dirección Territorial.

Disponer en la Oficina de una estructura comercial de las Unidades Operativas con dos o más empleados comerciales (Promotor, Asesor, Gestor, Inspector, C.B.R., etc.)

Tener adscrita a la Oficina Directa una cartera de al menos 15.000 clientes.

Tener asignada la responsabilidad de más de una Oficina Directa.

Son puestos que disponen de total autonomía sobre la Oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

7.3 Grupo II. Nivel 4. Director Oficina B.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una Oficina que no cumplan cuatro o más de los requisitos establecidos en el nivel anterior (Grupo I. Nivel 3)

8. Criterios de Asignación específicos al Puesto Tipo de Comercial

8.1 Grupo II. Nivel 4. Supervisor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de la gestión comercial, dirigiendo la red de ventas de la que son responsables para la consecución de los objetivos y presupuestos establecidos por el Director/Subdirector Regional.

Son puestos que tienen autonomía para definir y asignar objetivos a los miembros de su equipo comercial, supervisando el cumplimiento de objetivos de los mismos. Tienen encomendados la captación, desarrollo/formación y motivación de su fuerza de ventas, si bien la planificación y estructura organizativa de la misma la establece con supervisión de su superior.

8.2 Grupo II. Nivel 5. Gestor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de forma directa de la contratación de los productos de su línea de negocio, para lo que cuentan con una red comercial a la que deben supervisar, controlar, orientar, motivar y apoyar en su actuación, o bien llevan a cabo labor comercial propia.

Su labor conlleva formar e informar sobre los aspectos técnicos y comerciales del producto, así como el seguimiento de la cumplimentación técnico-administrativa relacionada con la actividad comercial.

8.3 Grupo II. Nivel 6. Promotor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos cuyo principal cometido es cumplir los objetivos de venta que tienen establecidos, ya sea a través de su propia actuación personal o de la red de agentes que tenga asignados, responsabilizándose de la orientación y supervisión de los mismos, de acuerdo con las normas y criterios comerciales establecidos, y de las instrucciones de su superior.

Su labor conlleva visitar y analizar las necesidades del cliente prestando el adecuado servicio de asesoramiento con el apoyo de los responsables comerciales y/o de los gestores especializados para la consecución de la venta, y el registro administrativo de su gestión comercial.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

5795

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2004, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad a la Addenda, para 2004, al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria.

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 de la Addenda, para 2004, al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 20 de febrero de 2004.—El Subsecretario, Manuel Esteban Pacheco Manchado.

ANEXO

Addenda para 2004 al Convenio de Colaboración en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria, suscrito entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Aragón, con fecha 1 de julio de 1983

En Madrid, a 2 de febrero de 2004.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Manuel Esteban Pacheco Manchado, Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 47/2003, de 10 de enero, por el que se dispone su nombramiento, y conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 1, apartado 19, de la Orden APA/749/2003, de 31 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 3 de abril), sobre delegación de atribuciones en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

De otra, el Excmo. Sr. D. Gonzalo Arguilé Laguarda, Consejero de Agricultura y Alimentación de la Diputación General de Aragón, en virtud del Decreto de 7 de julio de 2003, por el que se dispone su nombramiento, y en uso de las atribuciones que le han sido conferidas por acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2003.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente para suscribir la presente Addenda del Convenio suscrito el 1 de julio de 1983 y, a tal efecto,

EXPONEN

Primero.—Que, con fecha 1 de julio de 1983, se firmó un Convenio de Colaboración en materia de estadística e información agraria, pesquera