

propio, aplicándose una compensación de 37 pesetas por kilómetro, con el límite máximo de 120 kilómetros. La compensación resultante forma parte del cómputo total de 9.000 pesetas establecida por cada viaje.

En los desplazamientos del tripulante por transbordo o viajes en comisión de servicio, la empresa abonará los gastos de taxis con el límite máximo que resulte de multiplicar 4.500 pesetas por el número de trayectos.

Excepcionalmente, en el caso de traslados urgentes ordenados por la empresa o los embarques y desembarques en puerto extranjero cuando el taxi no haya sido proporcionado por la empresa, o cuando por retraso del avión no exista medio de transporte público, se podrán superar las cantidades máximas indicadas en los párrafos anteriores.

Las compensaciones por transporte reguladas en este apartado son compatibles con la compensación de cobro de dieta completa; consideración de día de viaje por desembarco y 0,5 días de descanso compensatorio, recogidos en sus apartados 1, 2 y 3, respectivamente, en concepto de compensación al tripulante por el tiempo de trabajo efectivo realizado en el buque en el mismo día del desembarque y restantes tiempos de viaje, regulada en el apartado IV del artículo 39 del presente Convenio.»

Tercero.—La vigencia de estos acuerdos es a partir de la firma de este documento, hoy día 19 de enero de 2001.

La representación de los trabajadores —opciones sindicales de CC.OO. y SEOMM— manifiestan su desvinculación con el acuerdo alcanzado, aduciendo el SEOMM que su postura obedece a no «haber incluido en el acuerdo las dietas».

5354 *RESOLUCIÓN de 27 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Imperio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Imperio (Código de Convenio número 9011663), que fue suscrito con fecha 27 de diciembre de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal 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, 27 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL GRUPO IMPERIO

Año 2001

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Disposiciones generales.*

El presente Convenio Colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las empresas y empleados incluidos en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo unánime alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española, y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas «Imperio Vida y Diversos, Sociedad Anónima», e «Imperio Sistemas de Información, Sociedad Anónima», las cuales se denominarán,

en lo sucesivo, como Imperio. También será de aplicación a los centros de nueva creación, cualquiera que sea su ubicación geográfica y a las empresas que en el futuro puedan formar parte del grupo.

El Convenio será de aplicación a los empleados vinculados por relación laboral común, que ocupen puestos de trabajo correspondientes a los niveles profesionales que se relacionan en anexo.

Quedan excluidos del ámbito del Convenio los empleados que tienen vinculación por relación laboral común que ocupan puestos de trabajo no descritos en los niveles del citado anexo, así como los empleados vinculados con el grupo por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación este Convenio a los Agentes, Subagentes y Corredores de Seguros, ni a los empleados de los mismos, cualquiera que sea la naturaleza de la vinculación contractual que les una con IMPERIO o su denominación. Tampoco será de aplicación a las personas vinculadas a las empresas por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como asesores externos en ejercicio de una profesión liberal, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

Artículo 3.º *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de tres años y estará comprendida entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre del 2003, prorrogándose después tácitamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por las partes con preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio Colectivo sustituye todos los anteriores que, en consecuencia, quedan sin efecto.

Artículo 4.º *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse de forma global. Por ello si por norma superior se modificasen o suprimiesen alguno o algunos de sus pactos, el Convenio quedaría sin efecto no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, el contenido definitivo.

Artículo 5.º *Prelación de normas.*

Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y exclusiva en el ámbito personal pactado, con la única excepción de lo indicado en el apartado a) siguiente.

En relación al Convenio Colectivo general de ámbito estatal para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes del trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1997), se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa:

a) En aquellas materias en las que el Convenio General tiene competencia normativa exclusiva y excluyente, esto es, el período de prueba, los grupos profesionales, la ordenación jurídica de faltas y sanciones, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica, será de aplicación directa dicho Convenio general.

b) En todas las demás materias se estará a lo pactado en este Convenio de empresa, cuya aplicación será siempre preferente y prioritaria y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no siendo de aplicación para las mismas el Convenio General del Sector Seguros, ni el de Oficinas y Despachos o cualquier otro distinto del presente.

Las partes reconocen expresamente que el conjunto de condiciones que se configuran en este Convenio de empresa compensa ventajosamente y en su valoración conjunta, global y en cómputo anual, las que figuran en el Convenio General de ámbito estatal para entidades de seguros. Asimismo, el presente Convenio cumplimenta las exigencias de coordinación normativa impuestas por dicho Convenio General.

Artículo 6.º *Absorción y compensación.*

La mejora de las retribuciones o de las condiciones de trabajo que pudieran acordarse por disposición legal que fuesen de aplicación en el ámbito personal del presente Convenio, serán absorbibles y compensables hasta donde alcance, con las condiciones del presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

Los incrementos y mejoras que se recogen en este Convenio o las que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, podrán absorber y compensar las superiores condiciones que individualmente puedan tener reconocidas los empleados, salvo que en su concesión se hubiera excluido expresamente esta facultad.

Artículo 7.º *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.*

Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada, en representación de la empresa, por dos vocales designados por la Dirección de la misma y, en representación de los Trabajadores, por otros dos vocales que serán designados, de entre sus miembros, por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 8.º *Comisión Negociadora del Convenio.*

Estará formada como máximo por seis miembros en representación de la empresa y otros seis en representación de los Trabajadores. Los representantes de la empresa serán designados por la Dirección de la misma, y los representantes de los Trabajadores serán designados por los Comités de empresa o, en su caso, por los delegados de personal y se elegirán respetando las proporciones obtenidas en las últimas elecciones, y en proporción al número de empleados de cada uno de los centros de trabajo de las empresas integradas en el ámbito del presente Convenio. En el caso de que exista un número inferior a seis de dichos representantes, la negociación la efectuarán la totalidad de los delegados de personal; y la representación de la empresa se reducirá, en ese caso, al mismo número de miembros que tenga la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 9.º *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de las empresas. Éstas tienen establecidos sistemas organizativos unitarios y polivalentes, de forma que la gestión de sus actividades se efectúa en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas y simultáneas para cualquiera de ellas, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal de acuerdo con el presente Convenio y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 10. *Jornada.*

La jornada laboral se realizará con carácter general de lunes a viernes de nueve a catorce horas, y de dieciséis a diecinueve horas, en horario partido. Los excesos de horas que pudieran producirse, serán compensados con menos horas de trabajo en ocasión de fiestas nacionales, regionales o locales, de común acuerdo entre empresa y representación del personal. Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá además un criterio de flexibilidad en el horario, en atención a asuntos personales, y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Por decisión de la Dirección de la empresa, podrán establecerse horarios y turnos especiales, siempre que hubiera conformidad del personal afectado, en aquellos servicios, centros de trabajo o puestos en que las necesidades organizativas así lo exijan.

El personal que ejerza funciones de las incluidas en el grupo profesional I, desarrollará las mismas sin sujeción a un horario prefijado.

Artículo 11. *Vacaciones.*

El período de vacaciones tendrá una duración de 30 días naturales, o la parte proporcional correspondiente en el caso de no estar de alta el empleado la totalidad del año natural de que se trate. El disfrute del mismo, que se procurará sea en un único periodo, se ajustará a las necesidades de trabajo de cada Centro y Departamento, así como a la eventual necesidad de turnos.

El personal que a primero de enero tenga cumplidos los sesenta y un años de edad, y siempre y cuando acredite en la empresa una antigüedad de quince años, podrá añadir dos días naturales más de vacaciones por año, tres a los sesenta y dos años, y así sucesivamente.

CAPÍTULO III

Grupos profesionales, puestos de trabajo y niveles

Artículo 12. *Sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, y niveles.*

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 11 a 13 del Convenio general para entidades de seguros («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1997). En cuanto a los niveles retributivos son los previstos para cada grupo en dicho Convenio general si bien, como especialidad del presente Convenio, se desglosan todos los niveles en dos, respectivamente A y B, con el fin de encajar el anterior sistema aplicado por el Convenio de empresa, que preveía ya desde el año 1995 un sistema propio de grupos profesionales y niveles funcionales. La adscripción a dichos subniveles se efectuará por las empresas atendiendo a la dimensión y competencia del departamento o centro de trabajo y a las necesidades organizativas.

Artículo 13. *Comisión de Valoración.*

La Comisión Negociadora del Convenio ha asignado los niveles y grupos que corresponden a las actuales funciones en las empresas. De acuerdo con su evolución organizativa, se podrá modificar dicha relación de funciones y niveles, ampliándolos, reduciéndolos y modificar en su caso su estructura. Los nuevos puestos de trabajo serán clasificados por una Comisión de Valoración formada por dos representantes designados por la Dirección y dos designados, de entre sus miembros, por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 14. *Personal de ventas.*

En el grupo profesional IV, niveles 10A y 10B se incluyen los empleados cuya función principal y prioritaria es la venta de seguros y demás productos y servicios que comercializan las empresas, en el respectivo ámbito de su actuación, como canal propio y directo de distribución y sin uso de la mediación o producción de seguros efectuadas por Agentes. Estarán incluidos en dicho grupo los empleados dedicados a la función indicada, cualquiera que sea la denominación que reciban, tal como asesor comercial, especialista de ventas, Jefe de equipo, etc.

El salario del personal de ventas se compondrá de una retribución fija que se corresponde con la establecida en el presente Convenio para los niveles 10A ó 10B, según el grado de desarrollo alcanzado, y una retribución variable que se devengará en función del cumplimiento de los objetivos de ventas y otros fijados en cada momento por las empresas. La retribución total así estructurada no será, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. El mínimo de retribución variable figura, a estos efectos, en la columna de «Mínimo» del anexo al presente Convenio.

Teniendo en cuenta que el personal de ventas no realiza la función de Mediación o Agencia de seguros prevista en la Ley 9/1992, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, no podrá constituir cartera personal propia ni a través de terceros. La relación laboral del personal de ventas será la común, no siendo de aplicación el artículo 2.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Artículo 15. *Conceptos salariales.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrá el sistema de remuneración por conceptos salariales del anterior Convenio de empresa, que las partes consideran más beneficioso que el establecido por el Convenio general del sector. El sistema retributivo estará integrado, por lo tanto, por los siguientes conceptos salariales:

Salario base sectorial por nivel.

Salario base adicional Convenio de empresa.

Complemento personal por antigüedad.

Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.

Artículo 16. *Salario base.*

El sueldo base sectorial, para el año 2001, será para cada nivel el que figura en el anexo. Para los años 2002, y 2003 se aplicará un aumento en tabla equivalente al incremento del IPC Conjunto Nacional, publicado por el INE de enero a diciembre del año precedente, o el que sea aplicado con carácter general por el Convenio general para entidades de seguros, de ser éste más favorable para el empleado. La diferencia en más que pudiera resultar, se integrará en el concepto de sueldo base adicional de Convenio de empresa.

Adicionalmente al salario base del Convenio general, el personal disfrutará de un salario base adicional Convenio de empresa, que también figura para cada nivel en el anexo citado.

El sueldo base adicional Convenio de empresa es un concepto retributivo absorbible en los casos de ascenso de nivel que implique aumento del sueldo base, así como en los casos de movilidad dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 17. *Complemento personal por antigüedad.*

Cada empleado que acredite una antigüedad en la empresa de tres años completos percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad un 3 por 100 del sueldo base sectorial fijado en el artículo anterior. A partir del décimo año de permanencia en la empresa, dicho porcentaje se elevará al 5 por 100 sobre el sueldo base vigente en cada momento. Dichos porcentajes se aplicarán a partir del día 1 de enero siguiente a la fecha en que el empleado cumpla en la empresa los aniversarios indicados.

Artículo 18. *Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.*

En primero de enero de cada año, durante la vigencia del presente Convenio, se establecerá por las empresas un sistema de objetivos económicos y de resultados y de parámetros de rendimiento, que servirá para fijar la cuantía del complemento económico variable para cada empleado en dicho año. Éste estará comprendido entre 0 pesetas y la cantidad que figura como «Máximo» en el anexo. La cantidad que acredite cada empleado será abonada al mismo mediante una entrega única a realizar por las empresas dentro del primer trimestre del año siguiente. El personal que haya causado baja en las empresas no percibirá la parte variable de dicho complemento. Tampoco percibirá el complemento variable el personal que desempeñe el puesto de responsable de oficina de ventas, el personal de ventas, ni los responsables territoriales.

Artículo 19. *Distribución de la remuneración anual.*

El total de la remuneración fijado en los artículos anteriores está expresado en términos anuales. La distribución a lo largo del año de las remuneraciones fijas —inclusive el sueldo base del Convenio general, que se prorrateará en las mismas pagas— se hará en catorce pagas, que se harán efectivas en el último día de cada mes y, además, el 15 de junio y el 15 de diciembre. La percepción de estas dos últimas pagas será proporcional al tiempo de servicio prestado a las empresas durante el año natural de que se trate. Las remuneraciones variables se abonarán en los plazos fijados en el artículo 18.

CAPÍTULO V

Sistema de previsión

Artículo 20. *Jubilación.*

Se establece que la jubilación será obligatoria cuando el trabajador cumpla los 65 años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el período de carencia que establece la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación.

El empleado jubilado percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social y, además, la mejora prevista en el plan de pensiones que se desarrolla en el artículo 22. El complemento derivado de este sistema voluntario que le corresponda al empleado constituye la contraprestación a la obligación expresada en el párrafo anterior.

Artículo 21. *Seguro de invalidez y fallecimiento.*

En caso de invalidez permanente, total o absoluta, o fallecimiento de un empleado, estando en activo y siempre que exista una designación

beneficiaria por parte del mismo, tendrá lugar una prestación económica, en forma de capital a pagar en una sola vez a cargo del plan de pensiones que se desarrolla en el artículo 22, equivalente al 150 por 100 del salario base sectorial y antigüedad de Convenio correspondiente a la anualidad en que dichas contingencias se produzcan, con el mínimo de 2.200.000 pesetas.

Artículo 22. *Plan de pensiones.*

Como complemento a las prestaciones públicas de la Seguridad Social, se establece para el personal sujeto al presente Convenio un Plan de Pensiones de aportación definida, adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 8 de junio de 1987 y al Reglamento de 30 de septiembre de 1988.

Las condiciones y reglas de funcionamiento del Plan de Pensiones se recogen en el correspondiente Reglamento, el cual contiene la siguiente regulación:

a) El plan de pensiones es de la modalidad de aportación definida, pudiendo ser de la modalidad de empleo, o individual.

b) Serán partícipes del plan todos los empleados que tengan cumplidos dos años de antigüedad en las empresas. Será promotor del plan el grupo de empresas o una de ellas, y para la designación de sociedad gestora y depositaria éste tendrá mayoría cualificada.

c) El plan cubre contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento del partícipe. Las prestaciones de invalidez y fallecimiento serán las que se indican en el artículo 21 del presente Convenio, siendo la prestación de jubilación la resultante para cada empleado de las aportaciones definidas satisfechas en el plan.

d) La contribución del promotor al plan se producirá siempre que existan «complementos pensionables», y será del 0,1 por 100 del volumen de negocio de las empresas. Se entenderá por volumen de negocio, a los efectos de la determinación de la contribución del promotor, la cifra de primas emitidas al neto de anulaciones, excluidas las primas únicas y las de aquellos ramos cuyos resultados técnico-financieros sean negativos, de conformidad con la documentación estadístico-contable establecida por la Dirección General de Seguros. Para las empresas no aseguradoras, la cifra de volumen de negocio coincidirá a estos efectos con las ventas efectuadas a terceros, excluyendo las ventas internas entre empresas del grupo.

e) La atribución individual a los partícipes de la contribución global indicada en la letra anterior, una vez deducida la prima del seguro de invalidez y fallecimiento que deba satisfacerse para la cobertura de estas contingencias, se efectuará en proporción al denominado «Complemento pensionable» de cada empleado, es decir, en función de la diferencia entre sus retribuciones y la pensión previsible de la Seguridad Social. Este criterio de reparto, en ningún caso, significará alteración del carácter de aportación definida del sistema.

f) Cada partícipe, para que la aportación empresarial sea efectuada a su favor, deberá contribuir obligatoriamente, como mínimo, con un 20 por 100 de la atribución que se le efectúe, la cual será deducida de su recibo de salario, admitiéndose también aportaciones voluntarias superiores. En ningún caso, la suma de las aportaciones de empresa y trabajador superará los límites fijados por la legislación en vigor.

g) El compromiso de contribución de la empresa y del plan de pensiones así definido se refiere al período 2001-2003 de vigencia del presente Convenio, estando condicionada la aportación a efectuar en cada año a la efectiva consecución de beneficios empresariales en el ejercicio precedente.

Artículo 23. *Opción individual en materia de jubilación.*

Las partes consideran más ventajoso el sistema de Plan de Pensiones regulado en el artículo 22 del presente Convenio en relación al sistema establecido en el artículo 63 del Convenio general del sector del seguro. No obstante, en el momento de la firma del anterior convenio de empresa, que ha estado en vigor desde 1 de enero de 1998, se dejó a la opción individual de cada empleado la decisión de acogerse al sistema de derechos pasivos del Convenio general o al acordado en el presente Convenio. Dicha opción solamente podía ser ejercida por los empleados que hubieran ingresado en la empresa con anterioridad al 9 de junio de 1986 o los que habiendo ingresado con posterioridad, pudieran acreditar que antes de esta fecha estaban vinculados a cualquier empresa de seguros afectada por el ámbito del Convenio general, según dispone el artículo 63 de dicho Convenio.

Los empleados con derecho a opción podían ejercitarla en el plazo de tres meses después de la firma del Convenio que inició su vigencia el 1 de enero de 1998, debiendo los que deseasen optar por el sistema de derechos pasivos del Convenio general, solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa.

Al no haberse ejercido en el plazo acordado ningún derecho individual, la totalidad de empleados de las empresas se rigen en esta materia por lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 24. *Medicina preventiva.*

Los empleados tendrán derecho a un chequeo médico anual cuyo coste será satisfecho por las empresas.

CAPÍTULO VI

Otras disposiciones

Artículo 25. *Formación profesional.*

Las empresas cuidarán de la formación del personal, programando las acciones formativas internas y externas adecuadas para su capacitación al puesto de trabajo. La asistencia a los cursos y el seguimiento de los programas será obligatoria.

Artículo 26. *Descuentos en seguros suscritos por empleados.*

Los empleados podrán suscribir sus seguros personales y familiares con un descuento equivalente a los recargos incluidos en las primas de tarifa de cada ramo para gastos de administración y comerciales, siempre que sean tomadores en la respectiva póliza. Se entenderá por familiares a estos efectos el cónyuge y descendientes en primer grado de consanguinidad que convivan con el empleado y dependan económicamente de éste.

Artículo 27. *Tecnologías de comunicaciones.*

El uso de las tecnologías de comunicaciones (correo electrónico, internet, etc.) de la compañía, solamente se puede realizar en el ejercicio de la prestación de servicios y su uso se realizará de acuerdo con las normas establecidas en los manuales internos de la compañía. En ningún caso se podrán utilizar para la transmisión de material confidencial. Ocasionalmente se permitirá su uso para fines particulares, sin que éstos sean con ánimo de lucro personal o como vía de transmisión de contenido ilegal por cualquier circunstancia.

Para crear un equilibrio entre el derecho de protección del empresario y el derecho de intimidad del trabajador, las tecnologías de comunicaciones de la empresa al servicio de sus trabajadores pueden ser objeto de control. Su utilización por los trabajadores implica su consentimiento a este control y en consecuencia, la continuidad en el uso de los sistemas está condicionada a la aceptación a la política de empresa sobre su uso y su incorrecta utilización puede ser objeto de sanción disciplinaria.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Potestad disciplinaria.*

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección de las empresas, la cual hará uso de la misma con sujeción a la ordenación jurídica de faltas y sanciones prevista en los artículos 64 a 70 del Convenio general.

ANEXO

Grupos profesionales y niveles. Remuneraciones anuales

Grupo profesional	Nivel	Salario base (1) — Pesetas	Salario base adicional convenio de empresa — Pesetas	Complemen. económ. variable máximo — Pesetas
I	1A	3.793.076	1.941.870	409.860
	1B	3.793.076	1.162.000	409.860
	2A	3.208.310	1.162.000	346.674
	2B	3.208.310	581.000	346.674
	3A	2.734.172	581.000	295.441
	3B	2.734.172	287.000	295.441

Grupo profesional	Nivel	Salario base (1) — Pesetas	Salario base adicional convenio de empresa — Pesetas	Complemen. económ. variable máximo — Pesetas
II	4A	2.339.064	407.904	252.748
	4B	2.339.064	255.416	252.748
	5A	2.038.778	353.906	220.300
	5B	2.038.778	236.040	220.300
	6A	1.770.104	311.136	191.268
	6B	1.770.104	204.946	191.268
III	7A	1.548.848	272.258	167.360
	7B	1.548.848	179.312	167.360
	8A	1.359.190	233.954	146.867
	8B	1.359.190	157.360	146.867
IV	9A	1.201.144	191.898	129.790
	9B	1.201.144	139.062	129.790
	10A	1.074.710	124.432	116.128
	10B	1.074.710	—	—

(1) El salario base corresponde al fijado por el Convenio Colectivo General para el sector Seguros. Los datos que figuran en esta columna corresponden al salario base del año 1999, dado que no se ha acordado otro posterior. Las empresas vienen aplicando un incremento del 2,9 por 100 desde 1 de enero de 2000, a cuenta de dicho Convenio general y aplicarán un incremento adicional del 4 por 100 desde 1 de enero de 2001, también a cuenta.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

5355 *REAL DECRETO 306/2001, de 16 de marzo, por el que se concede la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo a las personas que se citan.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo, y en el Real Decreto 1974/1999, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a propuesta del Ministro de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de marzo de 2001,

DISPONGO:

En atención a los méritos y circunstancias concurrentes, vengo en conceder la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a título póstumo, a las siguientes personas: don Jesús Alcocer Jiménez, don Fidel Dávila Garijo, don Antonio Hernández Fernández-Segura, don Manuel León Ortega, don Antonio Lobo Aguado, don Manuel López Fernández, don Enrique Martínez Hernández, don Francisco Moya Jiménez, don Miguel Peralta Utrera y don Pablo Sánchez César.

Dado en Madrid a 16 de marzo de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de la Presidencia,
JUAN JOSÉ LUCAS GIMÉNEZ

5356 *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2001, de la Dirección General del Boletín Oficial del Estado, por la que se modifica la Resolución de 3 de septiembre de 1999 de composición de la Mesa de Contratación del organismo autónomo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y en el artículo 17 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Admi-