Las solicitudes deberán ir acompañadas de certificaciones académicas detalladas, en las que figuren las calificaciones obtenidas y las fechas de las mismas, así como una Memoria-anteproyecto del plan de trabajo de la investigación a realizar, con el informe motivado del Profesor o investigador que vaya a dirigirlo. En el caso de que dicho trabajo vaya orientado esencialmente a la realización de su tesis doctoral, se acompañará certificado en el que conste la aprobación del tema de su tesis doctoral por el Centro o, en su defecto, fotocopia de la instancia en la que solicita del Decanato o Dirección del Centro dicha aprobación.

IX. TRAMITACION

a) Programa general.

Concluido el plazo de presentación de las solicitudes, las Universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas remitirán al Servicio de Formación de Personal Investigador de la Dirección General de Política Científica (calle de Rosario Pino, 14-16), en el plazo de treinta días, la lista de candidatos en orden de prelación, junto con el original de las correspondientes solicitudes.

b) Programa complementario.

El plazo de remisión para el programa complementario será de quince días, a partir de la finalización del período de presentación de solicitudes. A estos efectos, las Universidades y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas remitirán al mencionado Servicio de Formación de Personal Investigador lista, por orden alfabético, de los candidatos a beca por áreas prioritarias, junto con el original de las correspondientes solicitudes.

X. OBLIGACIONES DE LOS BECARIOS

Los becarios están obligados a:

1. Cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del plan de trabajo presentado, debiendo ajustarse a las normas propias de los Centros donde hayan realizado sus trabajos, que desarollarán con dedicación exclusiva a su función.
2. Remitir trimestralmente a la Dirección General de Política Científica (Servicio de Formación de Personal Investigador), a través del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad correspondiente o de la Secretaría General del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, un informe de la labor realizada, con el visto bueno del Director del trabajo y Director del Departamento o Instituto que corresponda.
3. Presentar, durante los meses de octubre del período de disfrute, un resumen explicativo de la labor realizada, con un informe final del Director del trabajo de investigación sobre los resultados y el grado de formación del becario, a los efectos de la posible prórroga de la beca. Este resumen e informe se tramitará a través de la Comisión de Investigación de la Universidad o del órgano que fije el Presidente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas con dicha finalidad.

XI. AYUDA PARALELA

En el caso de las Universidades, las ayudas podrán percibirse a través de las cantidades que figuren para gastos corrientes en sus respectivos presupuestos. En el caso del CSIC, y con cargo a sus propios presupuestos, las ayudas se considerarán incluidas en las asignaciones que por la Junta de Gobierno se realicen a los Institutos dentro de los programas de apoyo de infraestructura.

XII. COLABORACION EN ACTIVIDADES DOCENTES EN UNIVERSIDADES

Los becarios adscritos a las Universiades podrán dedicar hasta un máximo de ciento cincuenta horas, durante cada curso académico, para la colaboración en actividades docentes relacionadas con su trabajo de investigación, siempre y cuando el Jefe del Departamento así lo disponga y sin que ello suponga ninguna responsabilidad laboral por parte de la Universidad.

23479 *ORDEN de 26 de septiembre de 1984 por la que se modifica la Orden ministerial de 24 de octubre de 1983, que convocaba las becas en España para 1984, en desarrollo del Plan de formación del personal investigador.*

Ilmo. Sr.: La gestión del Plan de formación de personal investigador, en lo que se refiere a las becas en España y a fin de evitar desigualdades en el trato a becarios, aconseja modificar el apartado XII de la Orden ministerial de 24 de octubre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 31);

Por ello, este Ministerio ha dispuesto conceder a todos aquellos becarios que, acogiéndose a la Orden de 24 de octubre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 13) se integraron en las becas del Plan de formación del personal investigador procedentes del INAPE, la posibilidad de poder optar a una prórroga de la beca concedida por Resolución de 27 de diciembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 4 de enero de 1984) hasta completar su período de formación, que finalizará el día 30 de septiembre de 1985.

En su caso, los citados becarios deberán presentar durante el mes de octubre de 1984 un resumen explicativo de la labor realizada, con un informe final del Director del trabajo de investigación sobre los resultados y el grado de formación del becario, a los efectos de la posible prórroga de la beca. Este resumen e informe se tramitará a través de la Comisión de Investigación de la Universidad o del órgano que fije el Presidente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas con dicha finalidad.

Lo qpue comunico a V. I.

Madrid, 28 de septiembre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Política Científica, Emilio Muñoz Ruiz.

Ilmo. Sr. Director general de Política Científica.

23480 *RESOLUCION de 10 de septiembre de 1984, de la Real Academia de Historia, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número.*

La Real Academia de la Historia anuncia, por la presente convocatoria, la provisión de una vacante de Académico de Número producida por el fallecimiento del excelentísimo señor don Manuel Terán Alvarez.

Para optar a ella deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.

Segundo.—Estar considerado como persona de especiales conocimientos en Ciencias Históricas.

Tercero.—Ser propuesto, por escrito, a la Real Corporación, por tres Académicos Numerarios.

Cuarto.—Acompañar a la propuesta relación de los méritos, títulos, bibliografía y demás circunstancias en que se fundamente la propuesta.

Quinto.—El plazo de admisión de las propuestas se cerrará treinta días después de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Sexto.—La elección se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el Decreto 1333/1963, de 30 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 146, pág. 9705).

Madrid, 10 de septiembre de 1984.—El Académico Secretario Perpetuo, Dálmiro de la Válgoma y Díaz-Varela.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23481 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «New Hampshire Insurance Company» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Empresa «New Hampshire Insurance Company», recibido en esta Dirección General con fecha 7 de junio de 1984, y completada la documentación el 19 de septiembre actual, suscrito el 24 de mayo del presente año por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY» Y SU PERSONAL

CAPITULO I. — DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la Delegación en España de la Empresa — NEW HAMPSHIRE INSURANCE COMPANY y su personal.

Art. 2º — Ambito Personal de Aplicación

Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante Contrato de Trabajo, según lo estipulado en la — Legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluídas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior, causase baja en la misma para ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar, por voluntad — de la Empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a — las enumeradas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3º — Ambito Territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por Centros de Trabajo se entienden aquellos en los que el personal es retribuído por cuenta de la Empresa con arreglo a la Legislación Laboral vigente.

Art. 4º — Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efecto desde 1 de Enero de 1984, salvo en las materias que se disponga un efecto distinto, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes, con antelación mínima de un — mes a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5º — Condicionada normativa

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de — aplicación la Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización de 14 de Mayo de 1970, y Convenio Colectivo de Ambito Estatal vigente en cada momento, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final primera del presente Convenio.

Art. 6º Comisión de Vigilancia

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del Convenio se suscite, será sometida a la consideración de una comisión paritaria integrada por tres representantes designados por cada una de las partes negociadoras.

En caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, se elevará informe a la autoridad laboral para su resolución, — todo ello conforme a la legislación vigente.

CAPITULO II. — PERSONAL

Art. 7º — Personal titulado

Quedarán incluídos en este grupo todos aquellos empleados que siendo poseedores de un título oficial de grado superior o medio, como licenciados en Derecho, en Ciencias Económicas, Filosofía, ICADE, Etc., les haya sido exigido el mismo como requisito indispensable para su ingreso en la Empresa.

Los titulados se clasificarán en titulados de grado superior y titulados de grado medio.

No se considerará el título de Bachiller, ni aún el superior, suficiente por sí solo para dar derecho a ingresar en el personal titulado, — aunque tal título le haya sido exigido para su ingreso en la empresa — en categoría de administrativo.

Art. 8º — Ingresos y ascensos a Jefe de Negociado

Para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación de Jefe de Negociado se procederá como sigue:

- Mediante prueba de aptitud, que seguirán el mismo sistema que las fijadas en la Ordenanza Laboral — para Oficiales de 1ª y 2ª, adaptando los temas a la categoría de Jefe de Negociado.
- Por elección de la empresa preferentemente entre empleados, de cualquier categoría.

Art. 9º — Examenes Extraordinarios

Los empleados con categoría profesional de Oficial de Segunda, Auxiliar y Ordenanza, con cuatro años de antigüedad en la categoría, podrán solicitar cuando lo estimen oportuno, exámenes de aptitud para optar a la categoría de Oficial de Primera, Oficial Segunda y Auxiliar, respectivamente.

La Empresa vendrá obligada a realizar las pruebas de aptitud solicitadas, concediendo en caso de superar las mismas, la categoría a la que se — opta, cuando exista alguna vacante en su plantilla.

Art. 10º — Tribunales Calificadores

El tribunal calificador de los exámenes de aptitud estará compuesto por los siguientes miembros:

1º Representante Legal de la Empresa o persona en quien delegue.

2º El Jefe del Departamento de la plaza a cubrir.

3º Vocal de la misma categoría en examen designado por los empleados de esta categoría.

4º Un representante del Comité de Empresa.

Presidirá el tribunal el representante de la empresa, quien en caso de empate tendrá voto de calidad.

Art. 11º Formación del Personal

La Empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguro en favor de los empleados que estén interesados en cursarlos, y concederá a aquellos que lo soliciten ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para las necesidades presente o futuras de la Empresa.

Estas ayudas económicas, irán en función del costo de los cursos y en — cada caso se establecerá un porcentaje significativo o una cantidad fija a su iniciación.

Por otra parte, la Empresa tratará de forma especial de programar cursos o seminarios de formación a todos los niveles profesionales, con el fin de elevar el potencial técnico de todo el personal. Estos cursos consistirán en Campañas de formación específicas para mandos o para los miembros de un determinado Departamento, Campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etc., y podrán ser organizados a nivel de Empresa o llevarse a cabo mediante la asistencia de los interesados a Centros especializados, en este último supuesto, los gastos de matrícula y material correrán a cargo de la Empresa.

En cuanto a las clases de inglés la Empresa subvencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, negociándose anualmente junto con el Comité de Empresa el importe de la subvención de los cursos que se acuerden y que no será inferior a un 50% de su costo.

Aquellos empleados que elijan un sistema diferente, tendrán derecho a recibir una ayuda equivalente a la subvención acordada por empleado.

Las ayudas de la Empresa para la formación de su personal quedarán en suspenso en todos los casos en que se demuestre la falta de interés o — aprovechamiento por parte de los empleados. En todos los casos mencionados anteriormente el empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la empresa, correrá a cargo del mismo el 50% de todos los costos involucrados.

Art. 12º — Ascensos Económicos

A los empleados que perciban el salario de Jefe Superior o Titulado, se les incrementará el mismo en un 10% cada seis años, excluyendo a aquellos que ocupen cargos directivos.

Aquellos empleados que hayan percibido durante ocho años el salario de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial 1ª u Oficial 2ª, pasarán a percibir el salario base de la categoría inmediatamente superior a la del que hayan percibido hasta ese momento.

Los empleados que hayan percibido el salario de Auxiliar u Ordenanza — durante 5 años pasarán a percibir el salario base de Oficial 2ª.

A los empleados que perciban el salario de Conserje o el de cualquier otra categoría que no disponga de escalafones superiores, se les incrementará el mismo en un 10% cada 5 años.

Estos aumentos serán compatibles con los aumentos por antigüedad y permanencia.

CAPITULO III. — CONDICIONES VARIOS Y PERMISOS.

Art. 13 — Jornada Laboral

La Jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, distribuídas a — razón de 7,5 horas diarias, de lunes a viernes, esto es, de 7,45 a — 15,15 horas.

En la semana de Festividad Local, la jornada laboral será de 8 a 13, a menos que de mutuo acuerdo, entre los empleados y la Dirección decidan de otra forma.

La Jornada Laboral de los días 24 y 31 de Diciembre se establece de — 8 a 12 horas, suprimiéndose el tiempo correspondiente al desayuno.

En caso de que estos días fuesen Sábado o Domingo, se establecerá la — citada jornada el viernes anterior.

Art. 14º — Vacaciones

El personal presente el 1º de Enero de cada año disfrutará dentro del mismo de 30 días naturales de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en tres períodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita.

La Empresa podrá designar durante el período de vacaciones general del personal, un turno aproximadamente del 25% de la plantilla total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa designará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos, que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de Julio a Septiembre de turno, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año, y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborables más de vacaciones.

Los ingresados con posterioridad al 1º de Enero y los que cesen antes del 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año, en el supuesto de cese antes del 31 de Diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Las discrepancias que puedan surgir respecto a la fijación individual de fechas para la concesión de vacaciones, serán resueltas atendiendo a las necesidades para el mejor funcionamiento de nuestras Oficinas. No obstante gozará de preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa, siempre y cuando en el año anterior no haya prevalecido su antigüedad, para la decisión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el día 27 de Junio, festividad de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro. No obstante si cae a mitad de semana, de mutuo acuerdo entre plantilla y Dirección se podrá cambiar el día festivo con efectos de establecer puente de tres días.

Art. 15º - Licencias y Excedencias

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

Licencias

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales. Por operación quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a 4 en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el Centro de Trabajo, o 5 si el desplazamiento fuera superior a 300 Km.

c) El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de parentesco.

d) Por enfermedad grave, debidamente justificada de cónyuge, ascendientes descendientes y colaterales hasta segundo grado de ambos cónyuges, tres días naturales como máximo ampliable a un mes sin sueldo, a partir del cuarto día.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o previa aprobación por Dirección, en acuerdo sindical o convencional, un período determinado, se estará lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.

h) Cada año se fijará, entre la empresa y el comité, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50% de la plantilla dos de ellos y el otro 50% otros dos.
Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación.
No obstante, este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la Empresa.

Excedencias

Los empleados con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a 5 años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de Seguros, Reaseguros o Capitalización.
Si la excedencia se solicita por un plazo máximo de dos años y siempre que las características del puesto lo permitan la Empresa reservará el mismo, contratando a tal efecto, si es necesario, un empleado eventual por el período solicitado.
Si la empresa ha reservado el puesto la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia, con la categoría que se ostentaba, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del período solicitado.

Cualquier período de excedencia inferior a 5 años podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de 5 años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 3 años de servicio efectivo en la Empresa.

No podrá disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados en dicho Centro.

CAPITULO IV.- REMUNERACIONES

Art. 16º - Tabla Salarial

Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde 1.1.84 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiendose que serán base a todos los efectos:

CATEGORIA	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL
Jefe Superior	93.102.-	1.395.330.-
Jefe Sección	70.579.-	1.058.685.-
Titulado	73.980.-	1.109.700.-
Jefes de Negociado	65.031.-	975.765.-
Oficial 1º	60.900.-	913.620.-
Oficial 2º	51.971.-	779.565.-
Auxiliar	44.300.-	664.500.-
Conserje	52.057.-	780.855.-
Ordenanza	44.300.-	664.500.-
Cobrador	48.048.-	721.470.-
Aspirante	31.699.-	475.485.-
Técnico de Sistemas	74.599.-	1.118.985.-
Analista	69.174.-	1.037.610.-
Analista-Programador	63.748.-	956.220.-
Programador de 1ª	61.849.-	927.735.-
Programador de 2ª	52.890.-	793.470.-
Operador de Consola	59.273.-	889.095.-
Operador de periféricos	48.151.-	722.265.-
Perforador, Grabador y Verificador 1º	57.916.-	868.740.-
Perforador, Grabador y Verificador 2º	48.151.-	722.265.-
Preparador	52.098.-	783.470.-

Art. 17º - Revisión Salarial

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al 5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la Tabla utilizada para realizar los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre 1984).

Art. 18º -Quebranto de moneda

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores, con categoría profesional reconocida como tal, y los Cajeros con función plena en este cometido, percibirán, como mínimo, la cantidad de 11.200.- Pesetas anuales, las Empresas podrán fraccionar esta cantidad mensualmente.

Art. 19º - Participación en primas

Nuestro personal incluído en los preceptos de la vigente Ordenanza de Trabajo, participará directamente en cada ejercicio, en las actividades y negocios de la Empresa en España, percibiendo proporcionalmente a su sueldo el 1 por 100 de las primas del seguro directo, recaudadas en cada ejercicio.

La Empresa hará efectivas las cantidades correspondientes, con anterioridad al 30 de Junio del año siguiente al ejercicio cerrado en 31 de Diciembre del año anterior.

El mínimo que se establece en el presente artículo será de dos pagas de salario menos pluses según art. 36, apartado E de la Ordenanza Laboral.

Los empleados que cesen en la Empresa antes de terminar el ejercicio tendrán derecho a la parte proporcional de los mínimos que establece el presente artículo salvo que incumpla la obligación de preaviso prevista en el presente Convenio. Los ingresados después de comenzar el ejercicio percibirán la parte proporcional a los meses trabajados, contando a este efecto como mes completo la fracción superior a quince días.

CAPITULO V.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 20º - Complemento por enfermedad o accidente.

La empresa abonará a su personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y mientras dure ésta, 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.

Art. 21º - Jubilación.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla sesenta y cuatro años de edad podrá optar por la jubilación, con una compensación económica vitalicia, consistente en la diferencia entre la pensión que perciba del R.G. de la S.S. y la remuneración anual que tenga asignada en el momento de su jubilación.

Si el empleado no optará por la jubilación a los 64 años, esta podrá ser decidida por la Empresa en el momento en que aquel cumpla los 65 años de edad.

En cualquiera de los dos casos la Empresa abonará además, por una sola vez una mensualidad por cada 5 años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la jornada en que se jubile el empleado.

Si la empresa contrata a un nuevo trabajador, por cada uno de los que cesen por jubilación, el contrato será fijo, si aquel lo era y debiéndose encontrar aquellos en situación de paro o inscritos en la oficina de empleo correspondiente.

El conjunto de la pensión de viudedad, entre lo que se perciba a cargo de R.G. de la S.S. y de la Empresa no podrá ser inferior al 50% del S.M.I. vigente en cada momento asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Art. 229 - Seguros

a) Seguro de Vida

La Empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un Seguro de Grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente.

El capital asegurado será de Pesetas 4.000.000.-

La tabla que en cada momento esté en vigor se incrementará en Ptas. 100.000.- por cada hijo a su cargo directo.

Cuando alguno de los hijos a su cargo sea minusvalido, psíquico o físico, el capital del seguro se incrementará en Ptas. 100.000.- por cada hijo en estas condiciones.

b) Seguro de Accidentes

Con aportación del 25% del costo por los empleados y el 75% por la Compañía.

Jefe Superior.....	1.500.000.-
Jefe sección, Negociado.....	1.250.000.-
Resto Categorías.....	1.000.000.-

Estas indemnizaciones se verán incrementados en Ptas. 100.000.- por cada hijo reconocido y a cargo del empleado.

Se cubre Muerte, Invalidez Permanente y hasta ilimitada en asistencia sanitaria en riesgo extraprofesional, asistido por médicos de la Compañía, sin distinción de categorías.

c) Seguro de Cirugía

Con una aportación del empleado del 25% del costo y del 75% de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas según la siguiente escala:

Categoría I.....	30.000.-
Categoría II.....	60.000.-
Categoría III.....	120.000.-
Categoría IV.....	250.000.-

Pueden ser incluidos en esta póliza el cónyuge, ascendientes y descendientes.

CAPITULO VI - INDEMNIZACIONES VARIAS

Art. 230 Matrimonio del personal femenino

El personal femenino, al contraer matrimonio, tendrá derecho a optar entre:

1) Continuar su trabajo en la Empresa.

2) Rescindir su contrato con percibo de una indemnización consistente en tantas mensualidades de su salario real, como años de servicio continuo haya prestado a la Empresa, contándose a este efecto como año completo la fracción superior a 6 meses, con límite máximo de 12 mensualidades, y quedará en situación de excedencia forzosa con derecho a reincorporarse en caso de incapacidad o fallecimiento del varón, separación legal, divorcio o abandono de familia en el plazo de un mes de presentar la solicitud de reingreso.

Art. 231 - Prestación con hijos minusválidos

La Empresa concederá anualmente pesetas 100.000.-, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos, psíquicos o físicos.

Art. 232 - Anticipos y Préstamos

Anticipos

Además de lo establecido en las leyes, la Empresa considerará como anticipo, el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes, o el que sea a cuenta de la próxima paga extraordinaria que el empleado tiene derecho a percibir.

Préstamos

Se considera préstamo cualquier otro anticipo que se solicite y que su amortización está basada en descontarlo en varias pagas.

Se fija un importe máximo de 200.000.- Ptas. por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por dirección la posibilidad de concederlo por una cifra superior.

No se concederán préstamos a los empleados que tengan anticipos o préstamos pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 2.000.000.- Ptas. El importe global de los que se concedan no podrá sobrepasar esta cifra debiendo esperar cualquier empleado a que haya fondo suficiente para recibir el importe del préstamo solicitado.

El plazo máximo de amortización será de un año, estipulándolo la Dirección.

El tipo de interes que devengarán estos préstamos será del 8%.

En los casos en que solo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre la Dirección y el Comité de Empresa, a quién se le concede primero.

Art. 233 - Abono especial con motivo de la Patrona del Seguro

La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 10.000.- Ptas. en el día 27 de cada festividad de la Patrona del Seguro.

Art. 27 - Cese voluntario del personal

El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que la de avisar a la empresa con un mes de anticipación, excepto los eventuales en cuyo caso este plazo será de 15 días.

Recibido el aviso por la empresa, podrá esta prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo de aviso, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste de dicho plazo.

Art. 280 - Notas Desfavorables y Comunicaciones

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

Art. 290 - Descansos

Dentro de la jornada laboral los empleados disfrutarán de veinte minutos libres para desayunar, pudiendo utilizar el local que a tal efecto la Empresa tiene, o bajar a la calle comunicándolo a su Jefe de Departamento o inmediato superior.
Este tiempo será controlado mediante ficha de reloj y en caso de excederse del tiempo fijado, este exceso será acumulado mensualmente, aplicándose una sanción equivalente al 10% del salario de un día por cada 5 minutos de retraso.
En todo caso el retraso de más de dos minutos en un solo día ocasionará la perdida de plus de puntualidad de un día, y la repetición de este retraso superior a dos minutos en más de siete ocasiones en el mismo mes, será considerado como falta muy grave.

CAPITULO VII - SALUD LABORAL

Art. 300.- Reconocimientos Médicos Anuales

Los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico anual como mínimo, que se deberá efectuar dentro del horario de trabajo retribuido y cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Art. 310 - Reconocimientos Médicos Específicos

Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan.

Art. 320 - Pantallas de visualización

Los trabajadores que utilicen regularmente las pantallas de visualización tendrán derecho con caracter previo a su utilización y después regularmente, al menos cada año a reconocimientos médicos específicos de oftalmología.

Se procurará que el empleado no permanezca más de dos horas consecutivas trabajando en la pantalla. La comisión de vigilancia recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador. Entre otras deberán comprobarse:

- Iluminación correcta: intensidad lumínica general entre 150 lux como mínimo y 300 lux como máximo, pudiéndose alcanzar 500 lux por fuente individual para lectura de documentos.
- Ausencia de reflejos.
- Ausencia de deslumbramiento.
- Inmobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se facilitarán apoya-pies a quién lo solicite.

CAPITULO VIII - DERECHOS SINDICALES

Art. 330 - De los Sindicatos

1.- Los sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado sindical que será ratificado por el Sindicato Provincial correspondiente, siendo este delegado el representante del sindicato en el centro de trabajo.

2.- Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previo aviso a la misma.

3.- Los Sindicatos podrán insertar en los tablones de anuncios la información que considerén oportuna para el conjunto de los empleados.

Art. 340 - De los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Tanto Comités de Empresa como Delegados de Personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento o se pauten en el presente Convenio, para los Comités de Empresa, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Garantías

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 2 años siguientes a su cese, salvo que este se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación.

si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en aquellas materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interes laboral o social que consideran convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su Representación.

d) En periodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del credito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el credito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal en uno o varios de sus componentes.

Funciones:

a) Además de lo que recoge la Legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de personal tendrán derecho a recibir de la Empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocian las mejores condiciones de aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de Personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la oficina Central, pero referida a su centro de trabajo. Así mismo podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

Art. 192 - De los Trabajadores en General

Además de los que la Ley determina los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de 15 minutos cada una, ampliables a 30 en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

Para la realización de las mismas deben comunicarse a la Empresa por parte de los convocantes la fecha de realización y el orden del día a tratar.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.
Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aún cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos en que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

DISPOSICION TRANSITORIA

Política de Empleo

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de Enero de 1984 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría Laboral, años de servicio en la Empresa, sexo y estado civil. Asimismo se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La Empresa no podrá contratar personal que mantenga su contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática), no debe llevar, en ningún caso la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la Empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la Empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geograficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado y que deberá ser emitido en el plazo de quince días a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados los artículos, 2,12,19,20,23,24,25,26,28,29,35,37,39 40,41,42,43,49,51,53,55,56,58 y 59 del Reglamento de Régimen Interno.

El resto de artículos del citado reglamento así como las modificaciones al mismo pactadas posteriormente a su firma, quedan sin variación excepto aquellas que contradigan lo establecido en el presente Convenio.

23482 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Transportes de Petróleos, S. A.», y su personal de flota.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de Empresa de «Transportes de Petróleos, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 15 de junio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, y sin perjuicio de lo prevenido por las disposiciones legales de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 20 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.