Historia de la lengua inglesa	3
Literatura norteamericana	3
Historia de los Estados Unidos	2
Geografía de los Estados Unidos	2
Metodología de la enseñanza del inglés	2

Especialidad de Filología alemana

Cuarto curso:

Lengua alemana 4.°	3
Lingüística germánica 2.°	3
Literatura alemana 2.°	3
Comentario de textos 2.°	3
Arte alemán	2
Geografía de Alemania	2

Quinto curso:

Lengua alemana 5.°	3
Comentario de textos 3.°	3
Literatura alemana 3.°	3
Historia de la lengua alemana	2
Metolología de la enseñanza del alemán	2
La música alemana	1
El pensamiento alemán	1

Asignatura voluntaria:

Lingüística Neerlandesa	2

Especialidad de Filología italiana

Cuarto curso:

Lingüística italiana sincrónica	3
Semántica italiana	3
Lengua italiana (sintaxis: Aspectos sincrónicos).	3
Historia de la lengua y de la lingüística italiana y su relación con la española	3
Literatura italiana 2.°	3
Literatura comparada hispano-italiana 1.°	3
Arte italiano	3

Elegir una:

Práctica de la lengua italiana	2
Mitología clásica	3
Comentario literario de textos renacentistas	3
Filología románica	2

Quinto curso:

Lengua italiana (sintaxis: Aspectos diacrónicos).	3
Gramática histórica de la lengua italiana	3
Literatura italiana 3.°	3
Literatura comparada hispano-italiana 2.°	3
Dialectología italiana y sus manifestaciones literarias	3
Metodología de la crítica y del comentario de textos	3
El pensamiento italiano	3

Elegir una:

Prácticas de la lengua italiana	2
Historia social de Italia desde el Resurgimiento.	3
La novela italiana de la posguerra	3
La crítica italiana del siglo XX	3

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22215 *RESOLUCION de 3 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Paternal Sica, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para «La Paternal Sica, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 29 de agosto pasado, suscrito el día 27 de agosto anterior por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con ló dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 3 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA

LA PATERNAL S.I.C.A., S.A.

CAPITULO - PRIMERO

Artº 1º - Ambito de aplicación.-

El presente Convenio Colectivo, de carácter Estatal, es de aplicación a todos los empleados de la Empresa LA PATERNAL S.I.C.A., S.A., que presten sus servicios en las oficinas centrales o en cualquiera de sus centros de trabajo radicados dentro del territorio español.

Artº 2º - Ambito Temporal.-

El presente Convenio tiene una duración de un año a contar desde el 1 de Enero de 1984, prorrogándose por anualidades sucesivas, si no fuere denunciado por cualquiera de las partes, con un mes de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de cualquiera de las prórrogas en curso. La denuncia deberá formularse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artº 3º - Coordinación Normativa.-

Además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio de ámbito Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización vigente o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración y la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiéndose en el presente Convenio resulten una mejora al mismo.

CAPITULO - SEGUNDO

Artº 4º - Plus Convenio.-

Además de los conceptos retributivos determinados en las disposiciones aplicables, de conformidad con lo establecido en el Art. 3º del presente Convenio, con el carácter de inabsorbible, se establece un plus que será devengado en las doce mensualidades ordinarias del año y en las tres pagas extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre, de acuerdo con la siguiente escala:

- Jefe Superior, Jefe de Sección, Subjefe de Sección, Jefe de Negociado, Titulado, Analista y Analista Programador	10.416,-Ptas.
- Subjefe de Negociado, Inspector (todos) Oficiales Primera y Programador de 1ª	10.016,-Ptas.
- Oficiales Segunda, Conserjes, Programador de 2ª y Preparador	8.013,-Ptas.
- Auxiliares, Ordenanzas, Cobradores, Oficiales de Oficios Varios y Aspirantes	7.012,-Ptas.

Para lo sucesivo la cuantía de este Plus será la resultante de aplicar el mismo porcentaje de incremento que tenga el promedio de los Sueldos Base del Convenio Estatal, del año de que se trate con respecto al año anterior, para las Categorías de Oficial Primera, Oficial Segunda y Auxiliar.

Para todas las Categorías, el Plus de Convenio se comenzará a percibir una vez transcurridos tres meses de su permanencia en la Empresa.

Artº 5º - Participación en Primas.-

A)- El personal afectado por el presente Convenio participará directamente en cada ejercicio en las actividades y negocios de su Empresa, con arreglo a las normativas vigentes en el Sector, incluyéndose en el concepto de prima el Recargo Adicional.

B)- El mínimo a percibir por el personal afectado será de tres mensualidades, se abonarán en los meses de Enero, Febrero y Marzo y antes del día 15 de cada mes de los citados. Se entienden por mensualidades las sumas del sueldo Base más antiguedad, más las mejoras por antiguedad en la categoría, el 31 de Diciembre del ejercicio que da lugar a la participación.

Artº 6º - Servicio Militar.-

Se estará a lo dispuesto en el Art. 60 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización con la siguiente modificación:

- 100% del sueldo real para aquellos empleados con familiares a su cargo, en parentesco de primer grado, que convivan con el empleado y siempre que acrediten unos ingresos globales por debajo del salario mínimo interprofesional.

Artº 7º - Subjefaturas.-

La Empresa asume el compromiso de que antes del 1 de Enero de 1989 ningún empleado ostentará las categorías de Subjefe de Negociado o Subjefe de Sección.

Artº 8º - Mejoras Económicas por Antiguedad en la Categoría.-

A)- OFICIAL PRIMERA.- A los quince años de permanencia en la categoría se percibirá un 5% del sueldo base correspondiente a la misma.

B)- OFICIAL SEGUNDA.- A los siete años de permanencia en la categoría se percibirá un 50% de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial Primera.

C)- AUXILIAR.- A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá un tercio de la diferencia correspondiente a la categoría de Oficial Segunda.

A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá los dos tercios de dicha diferencia.

Cuando el Ayudante de Oficio asuma de forma definitiva los trabajos encomendados al Oficial de Oficio de quien dependa, y si al menos ostentase una permanencia en el puesto de trabajo de nueve meses, será promovido automáticamente a la categoría de Oficial de Oficio.

Artº 9º - Ascensos.-

Oficial Segunda: Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible el ascenso a Oficial Primera, la Empresa se obliga a convocar cada año, como mínimo, tres plazas de Oficial Primera ó el 6% del total de la plantilla de Oficiales de Segunda, si dicho porcentaje arroja un número superior de plazas, tanto si hubiera o no que cubrir vacantes efectivas, siendo el efecto de las mismas del 1 de Enero del año en que se convoquen.

De las plazas convocadas la tercera parte será cubierta por los oficiales segunda más antiguos en la categoría y el resto por exámen de acuerdo con la normativa vigente.

La Dirección junto con el Comité de Empresa determinará para qué departamentos se convocarán dichas plazas.

El Comité de Empresa ó Delegados de Personal en su caso, estudiarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa las situaciones individuales de aquellos Oficiales de Segunda con más de seis años en la categoría.

Ascensos en Sucursales.-

Anualmente y sobre la plantilla de personal fijo al 1 de Enero se calculará el 5% sobre los Oficiales de segunda de aquellas Sucursales con más de tres empleados administrativos.

Cuando el resultado de dicho cálculo sea igual o superior a 0,45 se procederá a convocar una plaza de Oficial de primera.

Dicha plaza será convocada en aquella Sucursal que tenga un mayor número de Oficiales de segunda más Auxiliares, continuándose en años sucesivos en orden decreciente a dicho número.

La presente norma tiene el carácter de transitoria por un periodo de 5 años, a contar desde el 1 de Enero de 1983.

CAPITULO - TERCERO

Artº 10º- Jornada Laboral.-

La jornada de trabajo, en cómputo anual, no será inferior a 1.792 horas ni superior a 1.806 horas efectivamente trabajadas, una vez deducidos, en este cómputo anual, los días de vacaciones que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, dos fiestas locales y la festividad de la Patrona del Seguro.

El horario de trabajo en los centros afectados por el presente Convenio será el siguiente:

- Todos los meses del año, excepto Junio a Septiembre. De ocho a quince horas, de lunes a sábado, ambos inclusive.

- Meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. De ocho a quince horas, de lunes a viernes ambos inclusive.

Artº 11º- Vacaciones.-

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar en el presente año un periodo de vacaciones en días laborables de la siguiente duración:

INVIERNO	VERANO	TOTAL	INVIERNO	VERANO	TOTAL
26	0	26	10	13	23
25	1	26	9	14	23
24	2	26	8	15	23
22	3	25	7	16	23
21	4	25	6	17	23
20	5	25	5	18	23
19	6	25	4	18	22
18	7	25	3	19	22
17	8	25	2	20	22
15	9	24	1	21	22
14	10	24	0	22	22
13	11	24			

Se entiende por meses de verano los de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

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

1º)- El personal ausente NO REBASARA en ningún caso el tercio del personal que compone el Servicio.

2º)- El periodo de vacaciones podrá fraccionarse de la forma siguiente:

- Un período mínimo de 11 días laborables consecutivos.

- El resto de los días hasta alcanzar los señalados en la columna "total", podrán disfrutarse de forma discontinua quedando a convenir entre la Empresa y el trabajador las correspondientes fechas.

3º)- Estos días a convenir no serán concedidos en los meses de Julio y Agosto.

4º)- Durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de Diciembre, no será concedido ningún día de los señalados a convenir, por lo que el personal que desee disfrutar de algún día para las Fiestas de Navidad deberá puntualizar las fechas en el momento que solicite sus vacaciones.

5º)- En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

- Antiguedad en la Empresa.

Artº 12º- Descensos.-

Dentro de la jornada laboral señalada en el artículo 10 del presente Convenio, se realizará una interrupción del trabajo de 20 minutos, en tres turnos, para desayunar, tal como se establece en el Reglamento de régimen interior.

La regulación de los turnos podrá modificarse en cualquier momento de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección para atender a las necesidades del trabajo.

Para el personal afectado por el presente Convenio y durante la Semana Santa será considerado festivo desde el Jueves Santo hasta el Lunes de Pascua de Resurrección, ambos inclusive.

Durante todos los meses del año, excepto los de Julio y Agosto, los empleados podrán vacar el día laborable intermedio entre dos festividades, siempre y cuando en el mes que exista tal puente no haya además dos festividades, sin computar la que da origen al puente y excluyendo los domingos.

Artº 13º- Excedencias.-

Los empleados con dos años de servicio en la Empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria, por un periodo mínimo de seis

meses y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral y los Convenios Colectivos, sin que en ningún caso pueda producirse tal situación en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el periodo de excedencia con la categoría que ostentaba, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

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

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

Las excedencias por Maternidad se atendrán a lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores, salvo en lo referente al reingreso al trabajo que se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con la categoría que ostentaban siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

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

Artº 14º - Licencias.-

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

a)- Por matrimonio del empleado, 15 días naturales, pudiéndose acumular éstos con las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de 30 días naturales.

b)- Por nacimiento de hijos de empleados, tres días naturales ampliándose a 5 días naturales en caso de desplazamiento.

c)- En caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nieto, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días naturales, ampliándose a cinco en caso de desplazamiento.

d)- Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

e)- El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

f)- Por un día en los casos de Bautismo y Primera Comunión de descendientes.

g)- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

h)- El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de seis días al año, con deducción del salario de los mismos y no pudiendo ser unidos a las vacaciones.

Si la solicitud es superior a tres días, la comunicación deberá efectuarse con la misma antelación que días se soliciten.

CAPITULO - CUARTO

Artº 15º - Plus de Asistencia y Puntualidad al Trabajo.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal, para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, vigente, además este plus no se perderá por las siguientes causas:

a)- En las ausencias por indisposición del trabajador en el transcurso de la jornada.

b)- Las salidas ocasionadas como consecuencia de las visitas al médico.

Artº 16º - Plus de Conducción.-

El personal subalterno y de oficios varios que conduzcan vehículos de la Empresa percibirá un plus por esta función, consistente en el 10% de su sueldo base.

Artº 17º - Premio de Permanencia.-

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la Empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio equivalente al importe de una mensualidad real, disfrutando además de 15 días naturales de vacaciones retribuidas. Al cumplir los cuarenta años de servicio percibirá el importe de dos mensualidades reales, disfrutando de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Artº 18º - Ayuda Escolar.-

a)- La Empresa abonará por cada empleado e hijo de empleado por dicho concepto, las siguientes cuantías:

Guarderías y Nivel Preescolar	7.500,-Pts.
E.G.B. de 1º a 8º curso	9.000,- "
BUP, COU, etc.....	10.700,- "
Estudios Universitarios	13.000,- "

b)- Los empleados de la Compañía que cursen alguna de las siguientes carreras universitarias: Derecho, Ciencias Empresariales, Ciencias Económicas y Actuarios, percibirán una ayuda complementaria de 13.000,-Pts., pagaderas a final de curso, siempre que en dicho momento se presente a la Jefatura de Personal un certificado académico en el que consten las calificaciones obtenidas en dicho curso.

Esta ayuda complementaria podrá ser suprimida en aquellos empleados que no hubiesen obtenido un aprovechamiento razonable durante el curso.

CAPITULO - QUINTO

Artº 19º - Seguro de Vida.-

La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro de grupo, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en caso de invalidez total y permanente, por los siguientes capitales:

Empleados	sin hijos	1.200.000,-Ptas.
"	con un hijo	1.300.000,- "
"	con dos hijos	1.600.000,- "
"	con tres ó más hijos	1.800.000,- "

A efectos de capital asegurado, los hijos computables para el mismo serán: menores de edad y los que aún siendo mayores estén enfermos física o mentalmente, e impedidos completamente para trabajar.

Artº 20º - Jubilación.-

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

b)- El empleado con más de 25 años de Servicio en la Empresa y 65 años de edad, tendrá derecho, cuando se produzca la jubilación, a percibir el importe de diez mensualidades reales.

c)- El empleado con menos de 25 años de servicio en la Empresa y 65 años de edad, tendrá derecho, cuando se produzca la jubilación, a percibir el importe de dos mensualidades reales por cada cinco años de servicio en la Empresa.

d)- La Empresa asume a su cargo, garantizar a los jubilados el complemento de pensión necesario, para que, aquellos obtengan una pensión mínima equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, considerando en su conjunto la pensión que perciba de la Mutualidad por todos los conceptos, incluida la Ayuda Familiar y la Pensión a cargo de la Compañía.

e)- La Empresa actualizará a sus expensas, a todos los pensionistas comprendidos en el apartado anterior, el complemento de jubilación a su cargo, en virtud de lo previsto en el Artículo 44 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, en un 25%, a los cinco años desde la fecha de causada la pensión y en un 50% a los diez años de aquella fecha, no siendo acumulativos entre sí dichos aumentos.

En caso de fallecimiento del jubilado, su viuda percibirá como mínimo el 45% del complemento de jubilación de su causante, a cargo de la Empresa.

El conjunto de la pensión de viudedad, entre lo que se perciba a cargo de la Mutualidad y de la Empresa, no podrá ser inferior al 45% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Artº 21º - Anticipos.-

Los empleados tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El empleado podrá solicitar que le sean concedidos anticipos hasta un máximo de doce mensualidades, para hacer frente a gastos extraordinarios justificados motivados por accidentes ó enfermedad del propio empleado, de su cónyuge, ascendientes ó descendientes, que dependan del empleado económicamente.

Estos anticipos se regularán por las normas que establece el Artículo 43 de la Ordenanza Laboral vigente.

Artº 22º - Préstamos.-

El empleado podrá obtener préstamos de la Empresa por una cuantía máxima de tres mensualidades, con un interés anual del 7%, debiendo amortizarse dentro del ejercicio anual correspondiente a la fecha en que se obtuvo el préstamo.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo sin haber cancelado el existente.

Artº 23º - Préstamos vivienda.-

La Empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la necesidad de compra de una vivienda o mobiliario, así como de reparaciones indispensables a la vivienda propia. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar una antiguedad mínima de dos años de servicio en la Empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual del 7%, que será deducido en partes iguales de las tres pagas de participación en primas.

a)- Los préstamos para compra de vivienda, tendrán una cuantía máxima de 1.000.000,-Pts., y deberán amortizarse, tanto en los sueldos como en las pagas extraordinarias en un máximo de 125 fraccionamientos.

b)- Los préstamos para efectuar reparaciones indispensables en la vivienda, tendrán una cuantía máxima de 300.000,-Pts y deberán amortizarse tanto en los sueldos como en las pagas extraordinarias en un máximo de 70 fraccionamientos.

c)- Los préstamos de mobiliario se concederán para la adquisición del primer mobiliario, ya sea en vivienda propia o alquilada de la que sea titular el empleado y tendrán una cuantía máxima de 300.000,-Ptas. debiendo amortizarse tanto en los sueldos como en las pagas extraordinarias, con un máximo de 70 fraccionamientos.

d)- Los préstamos de vivienda, reparaciones y mobiliario serán incompatibles entre sí.

e)- Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda, reparaciones y mobiliario cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrá exceder de Ptas. 25.364.304,-

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje en que lo sea la tabla salarial.

f)- Las solicitudes de préstamo con motivo de traslado por la Compañía, serán atendidas por la misma sin ser incluidos en la cuenta establecida en el apartado e).

CAPITULO - SEXTO

Artº 24º - Inspectores.-

El grupo de Inspectores constituye dentro de la organización de la Compañía la escala Técnico-Comercial, según lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, ya que la muy especial característica de los trabajos que realizan, aconseja diferenciarlos de los correspondientes a categorías administrativas, a las que se encuentran igualados por la Ordenanza de Trabajo.

La Compañía considerándolos como Técnicos, los clasifica según la función, sin que ello presuponga pérdida de derechos para los mismos, estableciendo las siguientes categorías:

- INSPECTOR GENERAL
- INSPECTOR PRINCIPAL
- INSPECTOR REGIONAL
- INSPECTOR
- INSPECTOR ADJUNTO
- INSPECTOR ALUMNO

Es Inspector Adjunto, quién ostentando tal denominación y categoría, trabaja dentro de la zona asignada a otro Inspector y a las órdenes directas de éste.

Es Inspector aquel que trabaja en materia especializada y única, a la que dedica toda su actividad, a las órdenes directas de la Dirección de la Compañía y controlado por la Sección o el Ramo correspondiente.

Entre ellos se distinguen:

- Inspector del RAMO DE VIDA
- Inspector CONTABLE
- Inspector de SINIESTROS

Los Inspectores Especialistas Contables y de Siniestros podrán ostentar la categoría de Inspectores o Inspectores Apoderados.

Se considerarán Inspectores Alumnos a aquel personal mayor de 21 años, de la plantilla o ajeno, que habiendo solicitado la plaza de Inspector, está sometido a jornadas de aprendizaje específico durante un período de tiempo de un año, si procede de la Compañía y de dos años si procede del exterior. Durante el citado período se le fijarán condiciones económicas equivalentes como mínimo a las de Oficial Segunda.

Transcurrido el período de aprendizaje, el Inspector Alumno podrá ser destinado a una zona bajo las órdenes de un Inspector, siendo nombrado Inspector Adjunto con el sueldo que le corresponda o será reintegrado a un Servicio de la Compañía en las condiciones económicas que ostentaba antes de iniciar su aprendizaje, con la categoría administrativa de Auxiliar si procede del exterior, y con la categoría que ostentase antes de su incorporación a una zona si procediese de la Compañía.

Artº 25º - Son Inspectores polivalentes aquellos que, residenciados en una zona o actuando desde la sede de la Dirección, controlan varias agencias con responsabilidad directa en lo que se refiere a:

- Organización de nuevas Agencias y/o reorganización.
- Fomento de la producción de nuevos negocios.
- Intervención de siniestros.
- Control administrativo y contable de las Agencias.

Los Inspectores polivalentes ostentarán la categoría de Inspector Regional, Principal o General, cuyas funciones serán señaladas por la Dirección de la Compañía en cada situación.

Artº 26º - La equivalencia entre las tablas salariales de Inspectores y la de empleados administrativos, será la siguiente:

- Inspector Alumno	Oficial 2ª
- Inspector Adjunto	Oficial 1ª
- Inspector	Oficial 1ª más 5%
- Inspector Regional. ...	Oficial 1ª más 15%.
- Inspector Principal ..	Oficial 1ª más 25%
- Inspector General	Oficial 1ª más 50%

Artº 27º - Plus Funcional de Inspección.-

Tal como se establece en el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, disfrutarán del mismo el personal de Inspección que habitualmente realice fuera de la Oficina de la Empresa su trabajo sin sujección a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exige la gestión y los viajes.

La cuantía de este Plus será idéntica a la fijada en todo momento por el mencionado Convenio Estatal, no siendo absorbible por ninguna otra clase de mejoras fijas o variables.

Artº 28º - Dietas y Gastos de Locomoción.-

Serán las marcadas de común acuerdo con la Dirección de la Compañía, respetando las cuantías mínimas que marque el Convenio Estatal.

CAPITULO - SEPTIMO

Artº 29º - Comité de Empresa y Delegados de Personal.-

La representación colectiva y unitaria de todos los trabajado-

res será el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en los centros de trabajo donde corresponda y hubiera.

a)- FUNCIONAMIENTO.- El Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus centros de trabajo, deberán reunirse como mínimo una vez al mes con carácter ordinario. La convocatoria será pública y con una antelación de al menos setenta y dos horas hecha por aquel miembro del Comité de Empresa que haga las funciones de Secretario. Con carácter extraordinario el Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus centros de trabajo, deberán reunirse cuando así lo soliciten al Secretario un 50% de los miembros del Comité de Empresa.

Se crea un Consejo de Delegados, formado por el Comité de Empresa y un Delegado de Personal por cada Centro de Trabajo. El Consejo de Delegados se reunirá al menos una vez al semestre. La convocatoria se realizará como mínimo con una antelación de siete días. Asímismo el Consejo de Delegados se reunirá con carácter extraordinario siempre que lo soliciten al 50% de los miembros del mismo, y con una antelación de al menos cuatro días. Los gastos de desplazamiento y estancia que ocasionan estas reuniones, correrán a cargo de la Empresa.

b)- FUNCIONES.- En sus centros de trabajo como órganos representativos, colectivos y unitarios de todos los trabajadores de la Empresa, tienen como fundamentales funciones la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el Empresario y en su caso ante los organismos competentes. Este triple carácter, defensa de intereses, capacidad de representación, suponen la intervención de las formas que se especifican en las siguientes materias:

1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector de Seguros, sobre la situación de la producción y ventas de la Compañía, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa. Asímismo será informado previamente de la política comercial de la Empresa.

2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los Accionistas de la Compañía, y en las mismas condiciones que éstos.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

3.1.- Contratos de trabajo y documentos que den por resuelta la relación laboral de un trabajador.

3.2.- Planes de formación profesional de la Empresa.

3.3.- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

3.4.- Cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.5.- Movilidad de personal tanto en cuanto al puesto como al trabajo.

3.6.- Reestructuración de plantilla y ceses totales ó parciales, definitivos o temporales de aquella.

3.7.- Reducción de jornada, así como traslado total ó parcial de las instalaciones.

3.8.- Medidas disciplinarias.

4.- Controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

c)- DERECHOS.-

1.- Locales.- La Empresa facilitará un local al Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus centros de trabajo, cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la Empresa, pudiendo funcionar tanto en horas de trabajo, dentro de los límites que se establezcan, como fuera de ellas.

2.- Derechos de Reunión.- El derecho de reunión del Comité de Empresa y Delegados de Personal en sus centros de trabajo, dentro y fuera de las horas de trabajo en el local sindical, no estará supeditado a ningún requisito formal de comunicación o autorización, como órgano colectivo, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal.

3.- Tiempo Sindical.- Cada miembro del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de 360 horas en cómputo anual, con un máximo de 40 mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical. El tiempo podrá ser acumulable al colectivo del Comité de Empresa de tal forma que previa comunicación a la Empresa, cualquier miembro del Comité podrá acumular sus horas a otro miembro del mismo.

4.- Comunicación.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus centros de trabajo, tendrán a su disposición los medios necesarios para mantener informados a los trabajadores.

d)- GARANTIAS.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo (B.O.E. nº 64 de 14-3-80).

CAPITULO - OCTAVO

Artº 30º - Asamblea.-

Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de Marzo (B.O.E. nº 64 de 14-3-80 salvo en lo establecido en el Artículo 78-dos-B) que queda estipulado como sigue:

- Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Artº 31º - Horas Extraordinarias y Trabajos a domicilio.-

a)- Sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal de 1983, el número de horas extraordinarias por empleado, no podrá ser superior a dos al día, catorce al mes y cien al año.

El sistema de remuneración de dichas horas será el siguiente:

Las primeras 20 horas anuales serán compensadas económicamente.

El exceso sobre dichas 20 horas podrá ser a elección del interesado, compensado económicamente o canjeable por un día de vacación por cada 4 horas realizadas. Estos días no podrán disfrutarse en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre ni entre el 20 al 31 de Diciembre.

Este sistema de compensación será aplicable para aquellas horas extraordinarias que se realicen a partir del 1º de Junio de 1984.

b)- La Dirección de la Compañía asume la supresión de los trabajos a domicilio y debatirá con el Comité las causas por las que, en caso excepcional, podrá ser utilizado dicho sistema.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22216 *ORDEN de 23 de julio de 1984 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencios administrativo número 24.093, promovido por «Hidroeléctrica Española, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 12 de enero de 1983.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 24.093, interpuesto por «Hidroeléctrica Española, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 12 de enero de 1983, se ha dictado con fecha 30 de abril de 1984, por la Audiencia Nacional, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando en parte el actual recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor González Salinas, en nombre y representación de la Entidad demandante "Hidroeléctrica Española, S. A.", frente a la demandada Administración General del Estado, representada y defendida por su Abogacía, contra las Resoluciones de la Dirección General de la Energía, de 30 de diciembre de 1981, y del Ministerio de Industria y Energía, de 12 de enero de 1983, a las que la demanda se contrae; debemos declarar y declaramos