

13899 RESOLUCION de 30 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Atlas, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Atlas, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 1987; de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Compañía, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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, 30 de marzo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ATLAS, COMPAÑIA ANONIMA ESP. DE SEGUROS Y REASEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo, de carácter estatal, es de aplicación a todos los empleados de la Empresa «Atlas, Compañía Anónima Esp. de Seguros y Reaseguros», que presten sus servicios en las oficinas centrales o en cualquiera de sus Centros de trabajo radicados dentro del territorio español.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tiene una duración de un año, a contar desde el 1 de enero de 1988, 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.

Art. 3.º *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 recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo.

CAPITULO II

Art. 4.º *Plus Convenio.*—Además de los conceptos retributivos determinados en las disposiciones aplicables, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.º 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:

	Pesetas
Jefe Superior, Jefe de Sección, Subjefe de Sección, Jefe de Negociado, Titulado, Analista y Analista Programador	12.999
Subjefe de Negociado, Inspector (todos), Oficiales de primera y Programador de primera	12.500
Oficiales de segunda, Conserjes, Programador de segunda y Preparador	10.000
Auxiliares, Ordenanzas, Cobradores, Oficiales de Oficios Varios y Aspirantes	8.751

Desde el año 1988, inclusive, 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 de primera, Oficial de 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.

Art. 5.º *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 de 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 antigüedad, más las mejoras por antigüedad en la categoría, al 31 de diciembre del ejercicio que da lugar a la participación.

Art. 6.º *Servicio Militar.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización con la siguiente modificación:

100 por 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.

Art. 7.º *Subjefaturas.*—La Empresa asume el compromiso de que antes del 1 de enero de 1991 ningún empleado ostentará las categorías de Subjefe de Negociado o Subjefe de Sección.

Art. 8.º *Mejoras económicas por antigüedad en la categoría:*

A) Oficial primera: A los quince años de permanencia en la categoría se percibirá un 5 por 100 del sueldo base correspondiente a la misma.

B) Oficial de segunda: A los siete años de permanencia en la categoría se percibirá un 50 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de 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 de segunda.

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

A los nueve años de permanencia en la categoría se producirá el ascenso automático a la categoría de Oficial de segunda.

D) Ordenanza: A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá un tercio de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Conserje.

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

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de dicha diferencia.

E) Conserjes: A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de primera.

F) Oficiales de Oficios Varios y Cobradores: A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá el 25 por 100 de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de primera.

A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá el 50 por 100 de dicha diferencia.

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá el 75 por 100 de dicha diferencia.

A los doce años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de dicha diferencia.

G) Ayudantes de Oficio: A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá un tercio de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de Oficios Varios.

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

A los nueve años se producirá el ascenso automático a la categoría de Oficial de Oficios Varios.

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.

Art. 9.º *Ascensos:*

Oficial de segunda: Con el fin de posibilitar en la mayor medida posible el ascenso a Oficial de primera, la Empresa se obliga a convocar cada año, como mínimo una plaza de Oficial de primera o el 6 por 100 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 de segunda más antiguos en la categoría y el resto por examen, de acuerdo con la normativa vigente. En caso de convocarse una sola plaza, ésta los será alternativamente cada año por examen y el siguiente por antigüedad, siendo el primer año por examen.

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

El Comité de Empresa o 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.

CAPITULO III

Art. 10. Jornada laboral.—La jornada de trabajo, en cómputo anual, no será a inferior a mil setecientos cincuenta 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 de mayo a octubre, ambos inclusive, de ocho a quince horas, de lunes a sábado, ambos inclusive. Meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre. De ocho a quince horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Art. 11. Vacaciones.—Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar en el presente año un período 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 mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

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

Primera.—El personal ausente no rebasará, en ningún caso, el tercio del personal que compone el servicio.

Segunda.—El período de vacaciones podrá fraccionarse de la forma siguiente:

Un período mínimo de once días laborables consecutivos.

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

Tercera.—Estos días a convenir no serán concedidos en los meses de julio y agosto.

Cuarta.—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.

Quinta.—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:

Antigüedad en la Empresa.

Art. 12. Descansos.—Dentro de la jornada laboral señalada en el artículo 10 del presente Convenio, se realizará una interrupción del trabajo de veinte minutos, en tres turnos, para desayunar.

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.

Art. 13. Excedencias.—Los empleados con dos años de servicio en la Empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria, por un período 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 período de excedencia con la categoría que ostentaba, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

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

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

Las excedencias por maternidad se atenderán 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 por 100 del personal de la plantilla de un Centro de trabajo, ni más de 10 empleados de un solo Centro.

Art. 14. 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, quince días naturales, pudiéndose acumular éstos con las vacaciones anuales, con un máximo de conjunto de treinta días naturales.

b) Por nacimiento de hijos de empleados, tres días naturales, ampliándose a cinco 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 IV

Art. 15. 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.

Art. 16. 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 por 100 de su sueldo base.

Art. 17. 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 quince días naturales de vacaciones retribuidas. Al cumplir los cuarenta años de servicio percibirá el importe de dos mensualidades reales, disfrutando de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Art. 18. 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 pesetas.

EGB de Primero a Octavo cursos: 9.000 pesetas.

BUP, COU, etc.: 10.700 pesetas.

Estudios universitarios: 13.000 pesetas.

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 pesetas, pagaderas al 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 V

Art. 19. 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 pesetas.

Empleados con un hijo: 1.300.000 pesetas.

Empleados con dos hijos: 1.600.000 pesetas.

Empleados con tres o más hijos: 1.800.000 pesetas.

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.

Art. 20. 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 veinticinco años de servicio en la Empresa y sesenta y cinco años de edad, tendrá derecho, cuando se produzca la jubilación, a percibir el importe de diez mensualidades reales.

c) El empleado con menos de veinticinco años de servicio en la Empresa y sesenta y cinco 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, aquéllos 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 por 100, a los cinco años desde la fecha de causada la pensión y en un 50 por 100 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 por 100 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 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, asumiendo la eventual diferencia la Empresa.

Art. 21. 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 o enfermedad del propio empleado, de su cónyuge, ascendientes o descendientes, que dependan del empleado económicamente.

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

Art. 22. Préstamos.—El empleado podrá obtener préstamos de la Empresa por una cuantía máxima de tres mensualidades, con un interés anual del 7 por 100, 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.

Art. 23. 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 antigüedad mínima de dos años de servicio en la Empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual del 7 por 100, 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 de pesetas 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 pesetas 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 pesetas, 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 7.945.740 pesetas.

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 VI

Art. 24. Inspectores.—El grupo de Inspectores constituye dentro de la organización de la Compañía la escala Técnico-Comercial, 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 quien ostentando tal denominación y categoría trabaja dentro de la zona asignada a otro Inspector y a las órdenes directas de éste.

Es Inspector aquél 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 veintiún años, de la plantilla o ajeno, que habiendo solicitado la plaza de Inspector, está sometido a jornadas de aprendizaje específico durante un periodo de tiempo de un año, si procede de la Compañía y de dos años si procede del exterior. Durante el citado periodo se le fijarán condiciones económicas equivalentes como mínimo a las de Oficial de segunda.

Transcurrido el periodo 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.

Art. 25. Son Inspectores Polivalentes aquéllos 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.

Art. 26. La equivalencia entre las tablas salariales de Inspectores y la de empleados administrativos, será la siguiente:

Inspector alumno: Oficial de segunda.
Inspector adjunto: Oficial de primera.
Inspector: Oficial de primera más el 5 por 100.
Inspector regional: Oficial de primera más el 15 por 100.
Inspector principal: Oficial de primera más el 25 por 100.
Inspector general: Oficial de primera más el 50 por 100.

Art. 27. Plus Funcional de Inspección.—Tal como se establece en el Convenio Colectivo estatal para las Empresas de Seguros, Reaseguros y Capitalización, disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realice fuera de la oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción 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.

Art. 28. 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 VII

Art. 29. Comité de Empresa y Delegados de Personal.—La representación colectiva y unitaria de todos los trabajadores 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 por 100 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. Asimismo, el Consejo de Delegados se reunirá con carácter extraordinario siempre que lo soliciten el 50 por 100 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. Asimismo, 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 ésta, 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 o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

3.7 Reducción de jornada, así como traslado total o 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 trescientas sesenta horas en cómputo anual, con un máximo de cuarenta 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) Garantías: Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 64, del 14).

CAPITULO VIII

Art. 30. *Asamblea*.—Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 64, del 14), salvo en lo dispuesto en el artículo 78.2, B), que queda estipulado como sigue:

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

Art. 31. *Horas extraordinarias y trabajos a domicilio*:

a) El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a dos al día, catorce al mes y ochenta al año.

El sistema de remuneración de dichas horas será el siguiente: Las primeras veinte horas anuales serán compensadas económicamente. El exceso sobre dichas veinte horas podrá ser a elección del interesado, compensado económicamente o canjeable por un día de vacación cada cuatro horas realizadas. Estos días no podrán disfrutarse en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, ni entre el 20 al 31 de diciembre.

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.

ANEXO AL CONVENIO DE EMPRESA «ATLAS»

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Aquellos empleados que en la actualidad tengan reconocido un sueldo base mejorado seguirán disfrutando de tal derecho en tanto permanezcan en su actual categoría, no siendo de aplicación para ellos las mejoras económicas por antigüedad en la categoría reguladas en el artículo 8.º del presente Convenio.

Segunda.—Con objeto de diluir la carga económica que inicialmente supone la aplicación del artículo 17 del presente Convenio (Premio de Permanencia), se acuerda su aplicación para los empleados que ya han alcanzado su derecho al mismo a razón de tres empleados por año desde 1988 en adelante. El orden de prelación para dicha aplicación será el de antigüedad en la Empresa.

Tercera.—Para la aplicación inicial del artículo 23 del presente Convenio (Prestamos vivienda), las solicitudes para la concesión del mismo serán atendidas hasta el límite global máximo establecido en dicho artículo, siguiendo el orden de la fecha de petición y en caso de igualdad de ésta, el de antigüedad en la Empresa.

Cuarta.—Los actuales empleados que ostentando categorías administrativas realizan funciones comerciales serán clasificados en las categorías establecidas en el artículo 24 del presente Convenio (Inspectores), siendo el criterio de clasificación el siguiente:

Jefe de Sección: Inspector principal.

Jefe de Negociado: Inspector regional.

Oficial de primera: Inspector.

Quinta.—La firma del presente Convenio supone la sustitución de las ventajas establecidas hasta la fecha tanto por Convenios anteriores como por acuerdos con la Dirección y tanto en materia de jornada laboral como salarial (siendo de aplicación exclusiva a partir del 1 de enero de 1988 el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros y el Convenio Colectivo de Empresa vigente a cada momento).

13900 RESOLUCION de 7 de abril de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.619, el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Almar», modelo 5437/F, importado de Italia y presentado por la Empresa «Profeca, Sociedad Anónima», de Ripollet (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad, marca «Almar», modelo 5437/F, de clase III, presentado por la Empresa «Profeca, Sociedad Anónima», con domicilio en Ripollet (Barcelona), calle Jacinto Verdager, número 2, apartado de correos 17, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada, la firma «Almar, S.p.A.», de Paruzzaro (Novara), como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará, en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.619.—7-4-88.—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase III.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 7 de abril de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.