

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.