

Provincia de Valencia

Municipio: Mislata. Localidad: Mislata. Se rectifica la Orden ministerial de 20 de agosto de 1978 por la que se pone en funcionamiento el Colegio nacional «Amadeo Tortajada», domiciliado en Felipe Belver, 37, en lo referente a la composición del mismo que deberá quedar con 24 unidades escolares mixtas de Educación General Básica; cuatro unidades escolares de Educación Preescolar—párvulos— (y no dos como por error se hizo constar) y Dirección con función docente, ya que por esta Orden se creaban dos unidades escolares de Educación Preescolar—párvulos— y ya tenía otras dos.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de septiembre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Antonio Fernández-Galiano Fernández.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO

26944 *ORDEN de 27 de septiembre de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Manuel Villabella Gómez, y seguido ante la Audiencia Nacional.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 24 de mayo de 1978 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Manuel Villabella Gómez, y seguido ante la Audiencia Nacional,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso promovido por el Procurador don Gabriel Sánchez Malingre, en representación de don Manuel Villabella Gómez, contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo que le denegaron el derecho a percibir los haberes correspondientes al tiempo que estuvo separado del servicio, por ser conformes a derecho; todo ello sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, la pronunciamos, mandamos y firmamos: Luis Cabrerizo, Ramón Guerra, Federico Sainz de Robles, José María Ruiz Jarabo, Diego Rosas (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 27 de septiembre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

26945 *ORDEN de 28 de septiembre de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por doña Carmen Rodríguez Marco, y seguido ante la Audiencia Nacional.*

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 31 de mayo de 1978, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por doña Carmen Rodríguez Marco, y seguido ante la Audiencia Nacional,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por doña Carmen Rodríguez Marco, contra la resolución del Ministerio de Trabajo, de fecha tres de diciembre de mil novecientos setenta y seis, que desestimó el recurso de reposición formulado contra la anterior resolución de la misma autoridad, de fecha diecisiete de septiembre de igual año, que impuso a la recurrente la sanción de separación definitiva del servicio y la pérdida de su condición de funcionario, por ser los indicados actos administrativos ajustados a derecho; sin hacer imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos: Luis Cabrerizo, Ramón Guerra, Federico Sainz de Robles, José María Ruiz-Jarabo, Diego Rosas (rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de septiembre de 1978.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de ese Ministerio.

26946 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 264 el protector auditivo, modelo «Song-I-A», para clase C, presentado por la Empresa «Medical Optica», de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del protector auditivo, modelo «Song-I-A», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 protector auditivo, modelo «Song-I-A», tipo oreja, marca «Medop», presentado por la Empresa «Medical Optica», con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, 28, como elemento de protección personal de los oídos, de clase C.

Segundo.—Cada protector auditivo de dicho modelo, marca y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con las siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-homologación 264, de 15 de septiembre de 1978. Protector auditivo, Clase C.»

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-2 de protectores auditivos, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1978.

Madrid, 15 de septiembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

26947 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Paternal Española S. I. C. A.», y los trabajadores a su servicio.*

Visto el Convenio Colectivo, interprovincial de Empresa, pactado entre la representación de «La Paternal Española S. I. C. A.» y el Comité de Empresa de la misma, y

Resultando: Que con escrito de 3 de julio de 1978, los representantes de ambas partes en la Comisión Deliberadora han remitido el texto del expresado Convenio Colectivo, suscrito el día 24 de junio anterior;

Resultando: Que al no figurar en el mismo el número de trabajadores de la Empresa, como medida precautoria, ya que su trámite pudiera estar afectado por lo dispuesto en el artículo primero del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, se decretó la suspensión del plazo previsto en el artículo decimocuarto-uno de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, solicitándose la subsanación del indicado defecto. Subsanado el mismo, y remitidas las correspondientes hojas estadísticas, se aprecia que el número de trabajadores afectados es de 281;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo que dispone el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que el Convenio mencionado se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden anteriormente citadas y, no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Considerando: Que, pactada la vigencia del Convenio a partir de 1 de enero de 1979, con duración hasta el 31 de diciembre del mismo año, no le afectan los preceptos del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, si bien quedará condicionado por las disposiciones que, en sustitución de dicho Real Decreto-ley, dicte la Administración y estén vigentes en 1 de enero, para aplicación al año 1979, por lo que la homologación debe establecerse con tal condicionamiento.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Paternal Española S. I. C. A.» y los trabajadores al servicio de la misma, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 24 de junio de 1978, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de lo que establezca en las disposiciones que, para el año 1979, dicte la Administración en materia de Convenios Colectivos.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

3.º Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Madrid, 11 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «LA PATERNAL
ESPAÑOLA S. I. C. A.

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo, de carácter interprovincial, es de aplicación a todos los empleados de la Empresa «La Paternal Española, S. I. C. A.», que presten sus servicios en las oficinas centrales o en cualquiera de sus centros de trabajo radicados dentro del territorio español.

Art. 2.º *Efecto.*—El presente Convenio tiene efecto desde 1 de enero de 1979, independientemente de la fecha de su homologación administrativa y subsiguiente promulgación.

Art. 3.º *Duración.*—La duración del Convenio se establece en un año, expirando el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Prórroga.*—El Convenio se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas si no fuere denunciado por cualquiera de las partes con tres meses 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 ante el organismo competente, de acuerdo con la legislación en vigor sobre Convenios Colectivos.

Art. 5.º *Coordinación normativa.*—Además de lo pactado en el presente Convenio 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 Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1977, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración y la Ordenanza Laboral 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. 6.º *Plus Convenio.*—Además de los conceptos retributivos determinados en las disposiciones aplicables, de conformidad con lo establecido en el artículo 5.º del presente Convenio, con el carácter de inabordable, 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.

La cuantía de este plus será la resultante de aplicar la tabla de Plus Convenio vigente en 1978 el mismo porcentaje de incremento que tenga el promedio de los sueldos base del Convenio interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización en las categorías de Auxiliar Mayor de veintitrés años, Oficial de segunda y Oficial de primera en 1979 con relación a 1978. Para todas las categorías, el presente Plus de Convenio se comenzará a percibir una vez transcurridos tres meses de su permanencia en la Empresa.

Art. 7.º *Participación en primas.*—La Empresa pagará a todo el personal afectado por el Convenio y en concepto de participación en primas, tres mensualidades, que se abonarán en los meses de enero, febrero y marzo de cada año, y antes del día 15 de cada mes de los citados.

Se entiende por mensualidad la suma del sueldo base y antigüedad al 31 de diciembre del ejercicio que da lugar a la participación.

Art. 8.º *Servicio militar.*—En los casos previstos en el artículo 60 de la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización cuando el empleado sea cabeza de familia, sobre lo establecido en el citado precepto, percibirá un 30 por 100 de su salario si tiene un hijo y el 50 por 100 si tiene dos o más hijos, con el límite global de un 100 por 100 de su salario.

Art. 9.º A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se considera a extinguir la categoría de Subjefe de Negociado.

Esta categoría desaparecerá definitivamente cuando no exista en la misma ningún empleado de los que actualmente la integran, bien por razón de ascenso o jubilación.

Art. 10. *Condiciones económicas para personal de nuevo ingreso:*

a) Auxiliares.—Desde el momento de su ingreso en la Empresa, todos los Auxiliares menores de veintitrés años, cualquiera que sea su edad, percibirán la retribución correspondiente al Auxiliar mayor de dieciocho años.

Transcurrido un período de seis meses en la categoría pasarán a percibir la retribución correspondiente al Auxiliar mayor de veintitrés años.

b) Botones.—Desde el momento del ingreso en la Empresa y cualquiera que sea su edad, percibirán la retribución correspondiente a los Botones mayores de dieciséis años.

Se conviene expresamente que todos los empleados que ingresen en esta categoría realizarán trabajos subalternos.

Para cubrir cualquier plaza de Auxiliar se estará a lo dispuesto en el artículo 18, punto A, de la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización.

c) Ordenanzas.—Transcurrido un período de seis meses desde su ingreso en la Empresa, pasarán a percibir la retribución correspondiente al Ordenanza Mayor de veintitrés años.

Art. 11. *Mejoras por antigüedad en la categoría:*

a) Auxiliares.—A los tres años de permanencia en la categoría se percibirá un tercio de la diferencia con el sueldo base correspondiente al Oficial de segunda.

A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá dos tercios de la diferencia con el sueldo base correspondiente al Oficial de segunda.

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

b) Ordenanzas.—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 dos tercios de la diferencia con el sueldo base correspondiente a la categoría de Conserje.

A los nueve años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de la diferencia del sueldo base correspondiente a la categoría de Conserje.

c) Conserjes.—A los seis años de permanencia en la categoría se percibirá la totalidad de la diferencia del sueldo base correspondiente a la categoría de Oficial de primera.

d) Oficiales de oficio 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.

Art. 12. *Ascensos:*

a) Auxiliares.—Por el presente Convenio se establece que para el ascenso de la categoría de Auxiliar a la de Oficial de segunda, por el turno primero de antigüedad, no será necesaria la prueba de aptitud prevista en el artículo 15 del Convenio Colectivo Sindical para las Empresas de Seguros y Capitalización de 22 de enero de 1977.

b) Oficiales 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, un número de plazas de Oficial de primera, equivalente al 10 por 100 del total de la plantilla de Oficiales de segunda, porcentaje que se producirá hubiera o no que cubrir vacantes efectivas, siendo el efecto de las mismas desde el 1 de enero del año en que se convoquen.

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. 13. *Jornada laboral.*—Los sábados correspondientes a los meses de julio y agosto, la jornada laboral se interrumpirá a las catorce horas. Asimismo se declararán inhábiles cuatro sábados repartidos entre los meses de julio y agosto, y cuyas fechas se convendrán entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a media hora de reducción en la jornada laboral, al final de la misma, durante la semana en que se celebran las fiestas de la localidad en que se halle enclavado el centro de trabajo.

Art. 14. *Vacaciones:*

a) Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar anualmente de un período de vacaciones de veintiséis días laborales.

b) Podrán unirse períodos de vacaciones, sea cual fuese su duración, con los «puentes» concedidos por la Empresa, no pudiendo ausentarse más de un tercio del personal de cada departamento.

Se establece un sistema rotativo para el disfrute de las vacaciones, el cual será pactado conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección.

Art. 15. *Descansos.*—La interrupción de la actividad laboral y dentro de la jornada de trabajo, en dos turnos, para desayunar, se mantiene en la forma establecida en los artículos 32, 34 y 35 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Para el personal afectado por el presente Convenio será festivo el Lunes de Pascua de Resurrección, siendo el horario y jornada de la Semana Santa el establecido legalmente, salvo el Sábado Santo, que se declara igualmente festivo.

Durante todos los meses del año, excepto los de julio y agosto, en aquellos en que solamente existiera un «puente», 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 excluidos los domingos.

Art. 16. *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, soli-

citando 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 la Ley de Relaciones Laborales, salvo en lo referente al reingreso al trabajo, que se producirá tan pronto se produzca la primera vacante de igual o inferior categoría.

No podrán disfrutarse de excedencia, simultáneamente, más del diez por ciento del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de diez empleados de un solo centro.

Art. 17. *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, diez días naturales, pudiendo acumularse estos días con las vacaciones anuales, con máximo de treinta días.

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

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

d) Durante un día en caso de traslado de su domicilio habitual.

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

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.

CAPITULO IV

Art. 18. *Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo*.—El plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo establecido en el punto 3 del artículo 10 del Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, homologado por el Director general de Trabajo en 21 de enero de 1977, no se perderá para el empleado en los supuestos siguientes:

a) En las ausencias por indisposición del trabajador en el transcurso de la jornada laboral, así como en las salidas ocasionadas como consecuencia de visita al Médico, cuando estas salidas no sean superiores a una al mes.

b) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges y hermanos, ya sean consanguíneos o por afinidad.

c) Por ausencia de un día dentro de cada mes, en caso de enfermedad grave debidamente justificada del cónyuge, ascendientes y descendientes.

d) Por la salida del empleado durante las horas de oficina, motivado por el fallecimiento de algún empleado en activo o jubilado o familiar de éstos en primer grado. En este supuesto, el máximo de empleados que se ausenten será de seis, en representación de los demás de la Empresa, y dos por Departamento.

e) Con motivo de exámenes debidamente justificados.

Art. 19. *Plus de conducción*.—El personal subalterno y de oficios varios que conduzca vehículos de la Empresa percibirá un plus por esta función, consistente en el 10 por 100 de su sueldo base.

Art. 20. *Premio de permanencia*.—El empleado que acredite una prestación de servicio en la Empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá una premio equivalente al importe de una mensualidad real, disfrutando además de quince días de vacaciones retribuidas. Al cumplir los cuarenta años de servicio percibirá el importe de dos mensualidades reales, disfrutando de treinta días de vacaciones retribuidas.

Art. 21. *Ayuda escolar*.

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

Nivel Preescolar, 3.000 pesetas.

E. G. B. de 1.º a 4.º, 4.000 pesetas.

E. G. B. de 5.º a 8.º, 5.000 pesetas.

B. U. P., C. O. U., etc., 6.000 pesetas.

Estudios universitarios, 7.000 pesetas.

b) Los empleados de la Compañía que cursen algunas de las siguientes carreras universitarias: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales y Actuarios, percibirán una ayuda complementaria de 7.000 pesetas, pagaderas al final del 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. 22. *Seguros 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:

Soltero, 500.000 pesetas.

Casado, 600.000 pesetas.

Con un hijo, 700.000 pesetas.

Con dos hijos, 800.000 pesetas.

Con tres hijos, 900.000 pesetas.

Con cuatro hijos, 1.000.000 de pesetas.

A efectos de capital asegurado, los hijos computables para el mismo serán los menores de dieciocho años y que convivan con sus padres.

Art. 23. *Jubilación*.

a) El empleado con más de veinticinco años de servicio en la Empresa y sesenta y cinco años de edad podrá solicitar su jubilación; en tal caso, tendrá derecho, cuando se produzca la jubilación, a percibir el importe de diez mensualidades reales.

b) 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.

c) 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. 24. *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 y 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. 25. *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. 26. *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 5 por 100.

a) Los préstamos para compra y reparación de vivienda tendrán una cuantía máxima de 600.000 pesetas y deberán amortizarse, tanto en los sueldos como en las pagas extraordinarias, en un máximo de 125 fracciones.

b) 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 200.000 pesetas, debiendo amortizarse, tanto

en los sueldos como en las pagas extraordinarias, con un máximo de 70 fracciones.

c) Los préstamos de vivienda y mobiliario serán incompatibles entre sí.

d) Mensualmente se establecerá una cuenta de préstamos de vivienda y mobiliario, cuyo saldo, incluido los pendientes de amortizar, no podrá exceder del importe de una mensualidad global bruta.

CAPITULO VI

Art. 27. *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 Laboral.

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.

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 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 Vida.
Inspector Contable.
Inspector de Siniestros.

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

Art. 28. 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 en 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. 29. La equivalencia entre las tablas salariales de Inspectores y la de empleados Administrativos será la siguiente:

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

Art. 30. *Plus funcional inspección*.—Tal como se establece en el Convenio Colectivo interprovincial para las Empresas de Seguros y Capitalización, disfrutarán del mismo el personal de inspección que habitualmente realiza 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 interprovincial, no siendo absorbible por ninguna otra clase de mejoras fijas o variables.

Art. 31. *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 interprovincial.

CAPITULO VII

Art. 32. *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 los 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 ocasionen estas reuniones correrán a cargo de la Empresa.

b) *Funciones*.—El Comité de Empresa y Delegados de personal 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 de 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 y capacidad de negociación, suponen la intervención en las formas que se especifican en, las siguientes materias:

1.º *Contratos de trabajo*.—Serán conocidos previamente por el Comité de Empresa y Delegados de personal en sus centros de trabajo. Asimismo el documento que dé por resuelta la relación laboral de un trabajador deberá ser conocido por el Comité de Empresa o Delegados de personal.

2.º *Clasificación profesional*.—El Comité de Empresa o Delegados de personal en sus centros de trabajo emitirán informe para la Empresa en las reclamaciones de clasificación profesional, así como nombrar representante en los Tribunales para las pruebas de aptitud y ascenso de categoría. El Comité de Empresa o Delegados de personal en sus centros de trabajo tendrán una intervención directa en la programación de los cursillos de formación que puedan llevarse a cabo.

3.º *Organización del trabajo*.—El Comité de Empresa será previamente informado de cualquier cambio administrativo o estructural de la organización del trabajo.

4.º *Movilidad de personal*.—Cualquier cambio de personal, tanto en cuanto al puesto como al trabajo, deberá ser previamente conocido por el Comité de Empresa o Delegados de personal en sus centros de trabajo.

5.º *Medidas disciplinarias*.—Cualquier medida disciplinaria que pueda imponerse al personal deberá ser comunicada previamente al Comité de Empresa o Delegados de personal en sus centros de trabajo, el cual dará su informe sobre dichas medidas.

6.º *Información*.—El Comité de Empresa o Delegados de personal en sus centros de trabajo serán informados previamente de la política comercial de la Empresa, así como de los aspectos económicos que afecten a la misma.

c) Derechos.

1.º *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.º *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.º *Tiempo sindical*.—Cada miembro del Comité de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de cuarenta horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

4.º *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 el Decreto 1878/1971, de 23 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto).

26948

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa nacional «Aldeasa».

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa nacional «Aldeasa», y

Resultando que con fecha 4 de agosto de 1978 tiene entrada en este Ministerio el texto del expresado Convenio, remitido por los representantes de las partes en la Comisión Deliberadora y suscrito por ellos el día 2 de agosto de 1978;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero, apartado primero, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, por tratarse de Empresa comprendida en dicho apartado, esta Dirección General suspendió el plazo de