

Artículo 45. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

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

Garantías:

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

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

d) En períodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la ley fija para el Comité de Empresa.

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

Funciones:

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

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

Artículo 46. De los trabajadores en general.

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

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con veinticuatro horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

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

Disposición transitoria única. Política de empleo.

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

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de enero de 1994 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la empresa, sexo y estado civil. Asimismo, se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

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

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

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

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

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

BANCO DE ESPAÑA

16258 RESOLUCIÓN de 15 de julio de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 15 de julio de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

| Divisas | Cambios | |
|---|-----------|----------|
| | Comprador | Vendedor |
| 1 dólar USA | 128,153 | 128,409 |
| 1 ECU | 159,230 | 159,548 |
| 1 marco alemán | 84,090 | 84,258 |
| 1 franco francés | 24,838 | 24,888 |
| 1 libra esterlina | 198,611 | 199,009 |
| 100 liras italianas | 8,336 | 8,352 |
| 100 francos belgas y luxemburgueses | 408,259 | 409,077 |
| 1 florin holandés | 74,908 | 75,058 |
| 1 corona danesa | 21,819 | 21,863 |
| 1 libra irlandesa | 203,955 | 204,363 |
| 100 escudos portugueses | 81,813 | 81,977 |
| 100 dracmas griegas | 53,479 | 53,587 |
| 1 dólar canadiense | 93,631 | 93,819 |
| 1 franco suizo | 101,765 | 101,969 |
| 100 yenes japoneses | 115,839 | 116,071 |
| 1 corona sueca | 19,038 | 19,076 |
| 1 corona noruega | 19,688 | 19,728 |
| 1 marco finlandés | 27,649 | 27,705 |
| 1 chelín austríaco | 11,950 | 11,974 |
| 1 dólar australiano | 101,881 | 102,085 |
| 1 dólar neozelandés | 87,823 | 87,999 |

Madrid, 15 de julio de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES

16259 ACUERDO de 10 de julio de 1996, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre confirmación de delegaciones de competencias en favor de Presidente y Vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en su reunión del día 10 de julio de 1996, adoptó el siguiente acuerdo: