

Ejército de haber continuado en servicio activo es el de Capitán, condenando a la Administración a reconocerlo así con las consecuencias legales inherentes a esta declaración, sin expresa condena en costas.

Así por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales junto con el expediente en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1958, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 3.º de la Orden del Ministerio de Defensa número 54/1982, de 16 de marzo, dispongo que se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia.

Lo que digo a V. E.

Dios guarde a V. E. muchos años.

Madrid, 9 de abril de 1984.—P. D., el Director general de Personal, Federico Michavilla Pallarés.

Excmo. Sr. Teniente General Jefe del Estado Mayor del Ejército (JEME).

## MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

### 17624 BANCO DE ESPAÑA

#### Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 6 de agosto de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	162,370	162,730
1 dólar canadiense .....	124,164	124,602
1 franco francés .....	18,439	18,491
1 libra esterlina .....	215,188	216,316
1 libra irlandesa .....	173,898	174,934
1 franco suizo .....	67,342	67,832
100 francos belgas .....	279,274	280,375
1 marco alemán .....	58,585	59,789
100 liras italianas .....	9,214	9,240
1 florín holandés .....	50,097	50,285
1 corona sueca .....	19,484	19,550
1 corona danesa .....	15,496	15,546
1 corona noruega .....	18,643	19,710
1 marco finlandés .....	26,898	27,003
100 chelines austriacos .....	804,807	808,998
100 escudos portugueses .....	108,499	108,865
100 yens japoneses .....	88,987	87,274

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**17625** RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.583 la llave fija, 9 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.109, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave fija, 9 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.109, 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 la llave fija, 9 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.109, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave fija de dichas marca, referencia y medida 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. 1.583-2-5-84-1.000 V.»

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-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**17626** RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.582 la llave fija, 8 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.108, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave fija, 8 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.108, 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 la llave fija, 8 milímetros, marca «Palmera», referencia 635.108, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, S. A.», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave fija de dichas marca, referencia y medida 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. 1.582-2-5-84-1.000 V.»

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-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**17627** RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Metropolis, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Metropolis, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 8 de junio corriente, suscrito el día 30 de mayo pasado por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, 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 artículo 2.º 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 Medición Arbitral y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "METROPOLIS"  
S.A., COMPAÑIA NACIONAL DE SEGUROS.

CAPITULO PRIMERO

- Disposiciones Generales -

ARTICULO 19.- Objeto.- El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

ARTICULO 20.- Ámbito Territorial.- El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que "METROPOLIS,S.A.", Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

ARTICULO 21.- Ámbito personal y funcional.- Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de "METROPOLIS,S.A.", sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad ó sexo.

ARTICULO 22.- Entrada en vigor y duración.- La toma de efecto será el 10 de Enero de 1984 y su duración alcanzará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

ARTICULO 23.- Prórroga.- El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

ARTICULO 24.- Absorción de futuras mejoras.- Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, Contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Sin perjuicio de ello si el actual Convenio del Sector para el año 1984 fuese modificado, todos aquellos conceptos que en el presente Convenio sean iguales a los establecidos en el Convenio del Sector, serán modificados en la misma forma que lo sea éste último.

ARTICULO 25.- Comisión Paritaria.- Para la vigilancia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, intervendrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de Enero. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

La decisión de esta Comisión se emitirá en el plazo máximo de veinte días, contados desde la fecha de planteamiento de la cuestión y no privará a las partes interesadas del derecho de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

ARTICULO 26.- Coordinación normativa.- En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio Interprofesional del Sector y en la correspondiente Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

- Régimen Económico -

RETRIBUCIONES

ARTICULO 27.-

A) Sueldos. Los sueldos base del personal comprendido en este Convenio serán los que se establecen en la siguiente tabla salarial, en su expresión mensual y anual, correspondiendo a este último cómputo 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias, con la independencia de la par-

ticipación en primas. Dichas pagas extraordinarias serán percibidas los días 15 de los meses de Julio, Octubre y Diciembre.

TABLA SALARIAL 1.984

Deberá ser la siguientes:

CATEGORIAS	Sueldo mensual	Cómputo anual
JEFES SUPERIORES .....	90.738,-	1.361.070,-
JEFES DE SECCION .....	68.273,-	1.024.095,-
JEFES DE NEGOCIADO .....	62.625,-	939.375,-
TITULADOS con antigüedad superior a un año .....	73.980,-	1.109.700,-
TITULADOS con antigüedad inferior a un año .....	67.404,-	1.011.060,-
OFICIALES DE PRIMERA .....	57.797,-	866.955,-
OFICIALES DE SEGUNDA .....	48.036,-	720.540,-
AUXILIARES .....	40.012,-	600.180,-
ASPIRANTES .....	27.834,-	417.510,-
CONSERJES .....	48.549,-	728.235,-
COBRADORES .....	43.925,-	658.875,-
ORDENANZAS .....	40.012,-	600.180,-
SANITARIOS DE 6º MEDIO .....	59.774,-	896.610,-
OFICIALES DE OFICIO Y CONDUCTORES ....	45.723,-	685.845,-
LIMPIADORAS .....	40.012,-	600.180,-
AYUDANTES DE OFICIO, AUXILIARES DE SANITARIOS DE 6º MEDIO, MOZOS Y PEONES ...	40.012,-	600.180,-
PORTEROS DE EDIFICIOS Y ASCENSORISTAS.	40.012,-	600.180,-

La inclusión en la tabla precedente de determinadas categorías profesionales no supone que necesariamente deban existir todas y cada una de ellas en la Empresa, la cual aplicará los salarios en aquella reflejados en las categorías profesionales que realmente tenga cubiertas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trata.

B) Participación en primas.- El personal participará en la actividad de la Empresa con arreglo a los siguientes porcentajes y normas:

El 1% de las primas netas recaudadas en seguro directo en todos los Ramos que trabaje la Empresa, a excepción de aquellas operaciones del Ramo de Vida en que el contratante exija que la repercusión de los gastos de administración no superen los tipos legalmente establecidos, en cuyo caso el porcentaje aplicable para la participación en primas de esas operaciones será el que fije el Convenio del Sector; y de la Póliza de Seguro Colectivo de Jubilación contratada con Compañía Telefónica Nacional de España bajo el número 123.855 y colocará el importe derivado de ella, respecto de las cuales por sus especiales condiciones de contratación, solamente se aplicará a participación en primas del personal el porcentaje señalado en el Convenio del Sector para las operaciones del Ramo de Vida.

Las primas netas se entenderá sin incluir accesorios pero sí comprenderán la parte del recargo adicional retenido por la Empresa.

La fórmula reflejada en los párrafos anteriores será de aplicación a la participación en primas a percibir por el personal en el año 1.985, sobre las primas netas recaudadas en el Ejercicio de 1.984, ya que la participación correspondiente a las primas recaudadas en el año 1.983, a cobrar en 1.984, se ha practicado y percibido su importe por el personal de acuerdo con lo establecido al respecto.

C) Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad.- Los Auxiliares, Oficiales de segunda y Ordenanzas con siete años de antigüedad en su respectiva categoría percibirán el 50 por 100 de la diferencia entre el sueldo de tablas de su categoría y el de la inmediata superior. Dicha diferencia la percibirán en concepto de complemento personal y quedará absorbida en el caso de ascender el empleado a la categoría superior.

El transcurso del tiempo, para la asimilación económica por antigüedad, se computará a partir del momento en que el empleado haya obtenido la categoría laboral de Auxiliar, Oficial de Segunda u Ordenanza.

La asignación económica regulada en este precepto compensa y absorbe la establecida en la disposición transitoria primera de la Ordenanza de Trabajo de 14 de Mayo de 1.970.

Este complemento económico se aplicará sobre las 15 mensualidades a que se refiere el Artículo 93 a) y las de participación en primas que correspondan.

#### PLUSES

##### ARTICULO 102

10.1. Complemento Convenio.— Se mantiene un complemento por Convenio conforme a la siguiente tabla. Este complemento tendrá a todos los efectos la consideración de sueldo base:

Categorías	Complemento Convenio.
Abogados, Actuarios y Jefe de Asesoría Jurídica .....	-----
Jefe Superior .....	300,-
Jefe de Sección .....	-----
Jefe de Negociado .....	500,-
Subjefe .....	800,-
Oficial de Primera .....	1.100,-
Oficial de Segunda, Conserje .....	1.900,-
Auxiliar, Ordenanza .....	2.400,-
Aspirante .....	800,-

10.2. Plus Jefatura.— Tendrán derecho al percibo del mismo todos aquellos empleados que ostenten la categoría de Subjefe de Negociado y superiores, así como los titulados.

La cuantía de este plus será en todos los casos del 20 por 100 del sueldo fijado en la tabla salarial en la categoría que correspondiera. Este plus será incompatible con el de especialización y con el de tecnicismo.

10.3. Plus de especialización.— Se establece un plus de especialización a favor de quienes estén en posesión de los certificados de estudios que se indican a continuación, siempre que el contenido de los estudios cursados sea solicitado por el empleado y aprobado por la Dirección de la Empresa, o guarden relación directa con el trabajo realizado habitualmente por el trabajador en la misma.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las condiciones expuestas, queden a la aplicación del plus de especialización son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria. Escuela Universitaria de estudios Empresariales y el de otros estudios oficiales de cualquier grado que requieran para el comienzo de los mismos, Bachillerato Superior. En este caso el Plus de Especialización se fijará en el 20 por 100 sobre el sueldo base de su categoría en la tabla salarial, sin cómputo de antigüedad ni permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos más una especialización). El plus de especialización que se concederá en este caso será el mismo que expresa en el apartado anterior. Se entiende que el que haya aprobado los cursos, de grado superior aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

c) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento según tablas, sin cómputo de antigüedad y permanencia. El dere-

cho a este Plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha conseguido la obtención del grado superior; no obstante, la Comisión Mixta podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el período indicado.

Continuarán disfrutando el plus correspondiente a un curso de especialidad aquellos empleados que lo tuvieron concedido el 31 de Diciembre de 1.981, pudiendo disfrutarlo, en el supuesto de que tuvieran derecho al mismo, aquellos otros que hubieran iniciado en el año 1.981 el curso de especialidad en las Escuelas Profesionales del Seguro. Este mismo régimen se aplicará a los Graduados Sociales que trabajen en el Departamento de Personal.

d) Se establece un plus de especialización para los empleados que demuestren, mediante las pruebas correspondientes establecidas por la Empresa, que dominan uno o varios idiomas, manteniendo con fluidez y corrección conversaciones en dichos idiomas y escribiendo los mismos correctamente así como realizando traducciones directas e inversas.

El Plus de especialización en este caso se fija en el 15 por 100 del salario (tabla de sueldos que se disfrute en cada momento), siendo indispensable para percibir dicho plus que el conocimiento de los idiomas sea exigido habitualmente en el puesto de trabajo que se desempeña.

e) Se establece un plus de especialización a favor de la persona que debidamente autorizada por la Dirección haya obtenido el título de Ayudante Técnico Sanitario o aprobados los estudios suficientes para poder sustituir a aquél. La cuantía de este plus será del 20 por 100 para A.T.S. y del 10 por 100 en el caso de estudios sustitutivos de aquél. Su cometido será fijado por la Dirección y Comité de Empresa conjuntamente.

Todos los pluses de especialización que se establecen en las letras a) a la e), ambas inclusive, tienen el carácter de incompatibles entre sí y con el de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos se le aplicará únicamente el que más alto coeficiente tenga.

10.4. Plus funcional de Inspección.— Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la Oficina de la Empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus se fija en 102.831,- Ptas. anuales para el personal de Inspección que realiza su función fuera del lugar de su residencia habitual ó 51.416,- Ptas. anuales para el que la realiza en el lugar de residencia habitual.

El Plus en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta un 50% por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanzan anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del Plus, según la modalidad que correspondiera.

10.5. Plus de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.— Tendrá derecho a este Plus todo el personal de plantilla con Categoría de Jefe de Negociado o inferior, siempre que el mismo tenga la obligación de fichar. Este Plus queda regulado de la siguiente forma:

a) Cuantía.— Se establece con carácter uniforme para todas las categorías con derecho al mismo, dos mil doscientas cincuenta pesetas mensuales (2.250,-).

Este Plus se devengará por meses vencidos y podrá percibirse hasta un máximo de doce meses, si bien para devengar el correspondiente al mes de vacaciones, entendiéndose por tal aquél en que se disfrute la mayor parte de éstas, será preciso que el empleado acredite haber percibido dicho plus durante 6 meses, cuando menos, de los 11 precedentes al inicio de dicho período de vacaciones.

b) Concepto de asistencia, puntualidad y continuidad en el trabajo.— Se consideran causas para la pérdida del Plus las siguientes:

- 19.— Cuando tenga el empleado dos o más faltas de asistencia.
- 20.— Cuando tenga una falta de asistencia y tres de puntualidad.
- 21.— Cuando tenga más de 3 faltas de puntualidad.

Se entenderá por falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos sobre la hora oficial de entrada al trabajo. Se estima como falta de continuidad en el trabajo las ausencias durante la jornada laboral, excepto en los supuestos que se establece en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como el punto 4º del Artículo 14 del presente Convenio. Las faltas de continuidad en el trabajo no exceptuadas se equiparán a las de puntualidad a efectos del cómputo correspondiente. Igualmente quedan exceptuadas del cómputo de puntualidad las faltas de asistencia motivadas por enfermedad, siempre y cuando ésta esté justificada con el parte de baja médica de la Seguridad Social o documento que acredite la visita médica, asistencia a reconocimiento, análisis, etc.

c).— Los importes de las cantidades retenidas por la Empresa como sanción por las faltas de puntualidad, se repartirán, en cada centro de trabajo ó Delegación, al final de cada Ejercicio entre los empleados de los mismos con derecho a la percepción de este Plus, excluido el personal que presta servicio de portero y ordenanza, en proporción al número de meses en que hayan obtenido el derecho a percibir el mismo.

10.6.— Quebrante de moneda.— En concepto de quebrante de moneda el Cajero y su ayudante, con función plena en este cometido, percibirán la cantidad de 42.660 pesetas anuales y 35.088 pesetas anuales, respectivamente.

Dichas cantidades se fraccionarán en doce mensualidades.

10.7.— Plus de Transporte.— Se establece este Plus con carácter uniforme para todo el personal en la cantidad de mil quinientas pesetas mensuales (1.500).

CAPITULO III  
Ascensos

ARTICULO 119.— Ascensos a Oficial de Segunda y Oficial de Primera.— Los ascensos a estas categorías se realizarán, dentro de cada una de ellas, siempre en número par de plazas y el 50% de éstas se cubrirán por libre disposición de la Empresa y el otro 50% mediante concurso de mérito y examen de aptitud, en la forma establecida por la Ordenanza Laboral y teniendo en cuenta igualmente lo que el respectivo establece el vigente Convenio del Sector.

CAPITULO IV  
Previsión y Fidelidad

ARTICULO 122.—

1.— Seguro de Vida

1.1.— Será con cargo a la Empresa en base a las clasificaciones profesionales y capitales que a continuación se indican:

a) Jefes Superiores, Jefes de Sección, Titulados, Jefes de Negociado, Subjefes y Oficiales de Primera, Sanitarios de grado Medio, Técnico de Sistemas, Analista, Analista-Programador, Programador de Primera, Programador de Segunda, Operador de Consola, Operador de Periféricos, Perforista-Grabador-Verificador de programas UN MILLON CIENTO CINCUENTA MIL PESETAS (1.150.000).

b) Restantes categorías laborales: OCHOCIENTAS SETENTA Y CUATRO MIL PESETAS (874.000).

1.2.— Los empleados, una vez jubilados, o en caso de declararse su incapacidad total y permanente para el trabajo, quedarán fuera de este seguro de vida, pero tendrán derecho a percibir el ciento por ciento del capital que en ese momento tengan asegurado

en cuarenta mensualidades iguales y sucesivas y la primera de ellas se hará efectiva en la fecha de su baja. Si fallecen antes de la percepción total de dicho capital la parte pendiente de pago será abonada a sus herederos de una sola vez.

Por lo que se refiere a la prima de seguro correspondiente a esta última modalidad, la Empresa satisfará el 50 por 100 de la misma y el otro 50 por 100 los empleados.

12.2.— Seguro de Accidentes.— Con cargo a la Empresa y para su personal en activo se establecerá un seguro de Accidentes, cobertura exclusiva de muerte, con la distribución de categoría y capitales siguientes:

a).— Jefes Superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Subjefes, Titulados, Analistas y Analistas-Programadores DOS MILLONES SETECIENTAS MIL PESETAS (2.700.000).

b).— El resto del personal: UN MILLON SEISCIENTAS MIL PESETAS (1.600.000).

Los beneficiarios en caso de fallecimiento serán los mismos que los designados en el Seguro Colectivo de Vida.

12.3.— Premio de fidelidad.— Como reconocimiento a los servicios prestados a la Empresa se concede a los trabajadores afectados por el presente Convenio los premios que a continuación se detallan:

Al cumplir los 25 años de servicio en la Empra	34.260,- M
Al cumplir los 40 años de servicio en la Empra	54.816,- M
Al cumplir los 50 años de servicio en la Empra	68.520,- M

El importe de estos premios se entiende que es bruto.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

ARTICULO 130.—

1.— Ayuda escolar y formación profesional.— Se establece una ayuda escolar de la cuantía y condiciones siguientes, en favor de los empleados que tengan hijos que están escolarizados o cursen los estudios que después se indican:

a).— 15.000 Ptas. brutas anuales por cada hijo escolarizado y cuyos estudios no rebasen el 4º curso de Educación General Básica.

A estos efectos se considerarán escolarizados los hijos que asistan a las Guarderías. Para la percepción de la beca en este caso se requerirá acreditar la permanencia del hijo en Guardería durante el curso escolar.

b).— 18.000 Ptas. brutas, por cada hijo que siga estudios de Educación General Básica, a partir del 5º curso, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional ó cualesquiera de Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Especiales.

c).— 25.000 Ptas. brutas anuales por cada hijo que siga estudios en facultades Universitarias o Escuelas Técnicas Superiores. Cualquiera otra clase de estudios no darán derecho a estas ayudas.

El primer año que se solicite la ayuda, ésta se cobrará una vez terminado el curso completo de los estudios de que se trate y con la justificación de haber aprobado el mismo.

Para los que soliciten la ayuda por segunda vez o sucesivas veces, será preciso para obtenerla acreditar que los hijos han aprobado el curso anterior y están matriculados para el siguiente.

A los efectos de los dos párrafos precedentes, se considerará aprobado el curso cuando se haya aprobado el número de asignaturas suficiente para poder matricularse válidamente en el curso siguiente.

La Empresa concederá a sus empleados que lo soliciten becas de la cuantía anteriormente indicada para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para la Empresa.

Asimismo, la Empresa costeará los estudios oficiales programados por la Escuela Profesional de Seguros de todos aquellos empleados que estén interesados en seguirlos.

2.- Premio de natalidad.— Se establece en favor de todo el personal de plantilla, en una cuantía de 17.130 Ptas. brutas, por cada hijo nacido durante la vigencia del presente Convenio.

3.- Premio de nupcialidad.— Se establece un premio de nupcialidad de 34.260 Ptas. para aquellos empleados que llevando un año en la Empresa contraigan matrimonio.

4.- Ayuda por fallecimiento de familiares.— Se establece una ayuda de 39.970,- Ptas. brutas para los empleados que llevando un año de servicio en la Empresa, sufran la pérdida de su cónyuge, padre, madre o hijos.

5.- Prestaciones médico-sanitarias.— La Empresa ofrecerá a todo el personal la realización de una exploración médica general, con carácter anual, consistente en electrocardiograma, análisis clínicos completos de orina, sangre, exámen radiológico y visual, a cargo de la misma, en la Clínica o Facultativos que estime procedentes. Los resultados de dichos reconocimientos se darán a conocer tanto al interesado como a la propia Empresa.

6.- Bolsa de vacaciones.— Se establece con una dotación de 20.000 Ptas. brutas y se percibirá en el mes de Junio.

#### CAPITULO VI

##### ARTICULO 142.-

1.- Jornada de trabajo.— Será de lunes a viernes, de 7,30 a 15 horas. En consecuencia, el cómputo anual de horas de trabajo para el año 1.984, habida cuenta de las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente, será de mil setecientos ochenta y cinco horas.

No obstante, el Personal de Informática y Mecanización así como los Ordenanzas y Conserjes, habida cuenta de la necesidad de utilizar al máximo el ordenador electrónico y demás máquinas auxiliares del mismo, así como de mantener una vigilancia permanente de los locales destinados a las Oficinas Centrales, podrán tener una distribución de jornada de trabajo distinta a la expresada en el párrafo anterior, específicamente convenida entre los interesados y la Empresa.

2.- Vacaciones.— Los treinta días naturales y consecutivos de vacaciones, reconocidos en el Artículo 40 de la Ordenanza de Trabajo, podrán ser fraccionados hasta en tres periodos a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

Antes del 30 de Abril de 1.984 deberá estar confeccionado y aprobado por la Empresa el calendario de vacaciones de todo el personal, que se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa. Para establecerlo los empleados de cada Departamento se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección de los respectivos turnos de vacaciones. La Empresa facilitará, no obstante, la concentración del periodo de vacaciones en los meses de Julio y especialmente Agosto, dando las órdenes oportunas a los distintos Departamentos a tal efecto, si bien deberán quedar cubiertas las necesidades mínimas del servicio. Caso de desacuerdo entre el personal de un Departamento para la elección de turno se establecerá un turno de rotación para la elección, de manera que cada año sea una mitad del personal la que tenga preferencia para la elección de turno.

##### 3.- Permisos.—

3.1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a).- Quince días naturales en caso de matrimonio.

b).- Dos días, ampliables a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo ó enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de nacimiento de hijos el permiso inicial será de tres días.

c).- Un día por traslado del domicilio habitual.

d).- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

e).- Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos.

3.2.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3.3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

3.4.- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año. En estos supuestos, los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones o sin derecho a remuneración, decidiendo la Empresa por cualquiera de estas opciones.

#### CAPITULO VII

##### Jubilación

ARTICULO 150.- La jubilación se producirá en el momento que el empleado cumpla la edad de 65 años y la Empresa le abonará una compensación económica vitalicia consistente en la diferencia entre la pensión mensual que se le reconozca por el Régimen General de la Seguridad Social y la remuneración mensual líquida percibida por el empleado en el último mes de su actividad, sin incluirse en dicha remuneración líquida las pagas extraordinarias que pudieran percibirse en dicho mes, ni los conceptos retributivos correspondientes a participación en primas, Plus de Locomoción, Plus de Puntualidad y asistencia, quebranto de jornada, becas y demás prestaciones sociales.

Esta diferencia o complemento se abonará al jubilado en todas y cada una de las pagas que perciba de la Seguridad Social y además se le abonará por la Empresa un importe igual a su percepción mensual de jubilación, en el mes de Octubre de cada año.

En el momento de la jubilación la Empresa abonará al jubilado, por una sola vez, una mensualidad de la fijada en la tabla salarial a su categoría por cada 3 años de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de ejercicio en la Empresa.

**ARTICULO 160.- Jubilación especial a partir de los 60 años.-** Se establece con carácter excepcional una jubilación especial, que podrá solicitarse dentro del presente año de 1.984, por todos aquellos trabajadores que tengan más de 60 años cumplidos, en las condiciones siguientes:

1ª.- Los trabajadores que soliciten esta jubilación especial devengarán la pensión que legalmente les corresponda por el régimen general de la Seguridad Social y los complementos a cargo de la Empresa que se regulan en el Artículo 15 anterior para el caso de jubilación a los 65 años.

2ª.- Independientemente de las percepciones a que se refiere la condición 1ª precedente, al momento de causar baja como consecuencia de esta jubilación especial anticipada los trabajadores que se acojan a ella recibirán de la Empresa una cantidad igual a la diferencia existente entre la suma de las cantidades líquidas que por todos conceptos recibirían, caso de continuar en activo hasta los 65 años, y el importe líquido total de las cantidades que por pensión de la Seguridad Social y complementos establecidos en el Artículo 15 de este Convenio para la jubilación forzosa, deban percibir.

A tal efecto se tendrán en cuenta las siguientes bases de cálculo:

a).- Para determinar los salarios correspondientes a los años siguientes a 1.984, se incrementarán los del año precedente en un 8%.

b).- Por el concepto de participación en primas se estimará dos mensualidades por año calculadas conforme a lo establecido en el apartado a) anterior.

c).- En el cálculo de los salarios a percibir en el supuesto de continuar en activo hasta los 65 años, se incluirán todas las pagas a que tendría derecho el jubilado, de acuerdo con el Artículo 15 del Convenio, estimado su importe por el que resulte de aplicar el criterio estimativo fijado en el apartado e) precedente.

d).- A partir de la fecha de jubilación voluntaria especial el jubilado empezará a percibir de la Empresa el importe del Seguro de Vida que le corresponda de acuerdo con lo establecido en el punto 1.2, del Artículo 12, de este Convenio, en la forma que el mismo establece.

**CAPITULO VIII**

**- Disposiciones Varias -**

**ARTICULO 170.- Productividad y horas extraordinarias.-** En contraprestación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio los empleados se comprometen a aumentar su rendimiento de trabajo, de forma que no haya lugar a la realización de horas extraordinarias, salvo casos muy excepcionales.

**ARTICULO 180.- Personal de Informática.-** A este personal le será de aplicación lo establecido en el anexo nº 2 del Convenio Interprovincial vigente, cuya tabla de sueldos es la siguiente:

CATEGORIAS	Sueldo mensual	Cómputo anual
Técnico de Sistemas .....	74.599,-	1.118.985,-
Analista .....	69.174,-	1.037.610,-
Analista-Programador .....	63.748,-	956.220,-
Programador de 1ª .....	61.849,-	927.735,-
Programador de 2ª .....	52.891,-	793.470,-

CATEGORIAS	Sueldo mensual	Cómputo anual
Operador de Consola .....	59.273,-	889.095,-
Operador de Periféricos .....	48.151,-	722.265,-
Perforista-Grabador-Verificador de 1ª ..	57.916,-	868.740,-
Perforista-Grabador-Verificador de 2ª ..	48.151,-	722.265,-
Preparador .....	52.896,-	793.470,-

**ARTICULO 192.- Vinculación a la totalidad.-** En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uno de las facultades que les son propias, no aprobara alguno de los puntos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

17628

**RESOLUCION de 25 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1572 la llave pipa, 13 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave pipa, 13 milímetros, referencia 905, 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 la llave pipa, 13 milímetros, marca «Isofor», referencia 905, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.» con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave pipa de dichas marca, referencia y medida 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., Homologación 1572, 25-4-84, 1.000 voltios.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden, y sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid a 25 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17629

**RESOLUCION de 12 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Frigoríficos e Industrias de Galicia, S. A.» (FRIGSA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Frigoríficos e Industrias de Galicia, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 2 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 11 de abril de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Frigoríficos e Industrias de Galicia, S. A.» (FRIGSA).