

28.3.- De estas reuniones se elaborará un acta en la que se resume la problemática planteada.

28.4.- Asimismo una comisión de cinco Representantes Legales de los Trabajadores se reunirá cada cuatro meses con el Director General de la Empresa, con el que pasarán revista a la situación global de la misma (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla, cambios en el organigrama, etc.), pudiendo servir como base para estas reuniones las actas elaboradas en los grupos anteriormente citados.

Art. 29º REVISIÓN MÉDICA ANUAL

29.1.- La Empresa continuará durante la vigencia de este Convenio, cumpliendo lo estipulado para los Servicios Médicos de Empresa y realizará la confección de la cartilla médica sanitaria para los Centros de más de 100 trabajadores.

29.2.- Se continuarán realizando las Revisiones Médicas anuales para todos los trabajadores de SECOINSA, excepto los del Centro Operativo de Málaga, en los Centros Médicos que ésta designe. Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a cada trabajador y guardados en sus expedientes.

29.3.- El contenido del Reconocimiento Médico constará como mínimo de:

29.3.1.- Pruebas analíticas que tendrán por finalidad la obtención de una muestra amplia de datos biológicos en sangre y orina.

- Análisis de sangre: Hematología:

- Hemoglobina
- Hematocrito
- Recuento de hemáties
- Índices corpusculares:
 - Volumen corpuscular medio
 - Hemoglobina corpuscular media
 - Concentración hemoglobina corpuscular media
- Recuento de plaquetas
- Recuento de leucocitos
- Fórmula leucocitaria
- Velocidad de sedimentación

Bioquímica:

- Urea
- Glucemia basal
- Colesterol
- Ácido úrico

- Análisis de orina: - Densidad y PH - Albúmina y glucosa - Sedimento urinario

29.3.2.- Exámen radiológico de torax: Se hará una radiografía postero-anterior de torax informada en los casos en que lo indique el especialista médico o lo requiera el trabajador.

29.3.3.- Exploración general: Un médico efectuará una exploración física a cada trabajador y le comunicará los resultados de la exploración y de las pruebas analíticas y radiológicas realizadas.

Art. 30º SERVICIO MILITAR

30.1.- A los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar les serán aplicados los aumentos que correspondan sobre los salarios que percibían, más los correspondientes aumentos que se hayan efectuado a nivel general de la Empresa.

30.2.- Durante el tiempo de permanencia en el Servicio Militar el trabajador tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

Art. 31º AYUDA PARA ESTUDIO DE IDIOMAS

31.1.- La Empresa abonará a cualquier trabajador que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de Idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas.

31.2.- La Empresa podrá proponer libremente a aquellos trabajadores que lo considere necesario el financiarles hasta el 60% (SESENTA POR CIENTO) de las clases de Inglés u otro idioma de necesario uso profesional que se cursen en Centros Oficiales o autorizados al efecto, según criterio de la Dirección, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 50.000 (CINCUENTA MIL) pesetas por curso.

Art. 32º ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad total, la Empresa estará obligada a buscarle en la misma un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades.

Art. 33º SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

33.1.- Todo trabajador de SECOINSA tendrá derecho a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente de 2.500.000,- (DOS MILLONES QUINIENTAS MIL) pesetas y de otros 2.500.000,- (DOS MILLONES QUINIENTAS MIL) pesetas en caso de muerte por accidente.

33.2.- Aquellos trabajadores que los deseen podrán contratar las ampliaciones de la póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicado en la misma póliza, estando SECOINSA obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la entidad aseguradora, siendo por cuenta del trabajador dichas ampliaciones.

Art. 34º FONDO SOCIAL

34.1.- El Fondo Social estará constituido por la cantidad de 5.000,- (CINCO MIL) pesetas por persona y año. Esta cantidad se aplicará al número de trabajadores en alta en el Centro el día de la firma del presente Convenio.

34.2.- Las finalidades principales de este Fondo son:

- a) Pago de Economatos
- b) Grupos de Empresa
- c) Actividades culturales
- d) Actividades deportivas
- e) Etc.

34.3.- Las cantidades no consumidas del Fondo, en lógica con la finalidad del mismo, no son acumulables con las de años posteriores.

34.4.- Los Comités o Delegados de Personal confeccionarán un reglamento que regule la forma de asignación, del cual mandarán copia a la Dirección de Personal de la Compañía, quien si no pusiera objeciones en un plazo de 15 días lo considerará aprobado.

Art. 35º VARIOS

La Empresa se compromete a no tomar ninguna acción directa ni indirectamente con cualquier trabajador, como consecuencia de acciones tomadas en el curso de las negociaciones. Asimismo ambas partes acuerdan retirar cualquier demanda legal interpuesta en el transcurso de estas negociaciones, por motivo de las mismas.

Art. 36º DERECHOS SUPLETORIOS

En todas las materias no contempladas en la redacción del presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga el ACUERDO INTERCONFEDERAL 1983, como derecho supletorio.

Art. 37º FIRMA DEL CONVENIO

Estando de acuerdo las partes aquí representadas, firman y rubrican este IV CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, entre la Empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA, S.A., en todos los Centros de Trabajo del territorio español, excepto el Centro Operativo de Málaga y sus TRABAJADORES.

16923

RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 1983, 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» (FRIGSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de mayo de 1983, suscrito por las partes el día 19 de abril de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.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, 10 de mayo de 1983.—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).

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"FRIGORIFICOS E INDUSTRIAS DE GALICIA, S.A." (FRIGSA)

L U G O

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1º.- Objeto.- El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores comprendidos en los ámbitos funcional y territorial que se consignan.

Art. 2º.- Ambito funcional.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa "FRIGORIFICOS E INDUSTRIAS DE GALICIA, S.A." (FRIGSA) y su personal.

Art. 3º.- Ambito territorial.- Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Factoría de Lugo y en las provincias españolas en la que presten, o puedan prestar, servicios personal perteneciente a la plantilla comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

Art. 4º.- Ambito personal.- Este Convenio Colectivo Interprovincial afectará a todo el personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial indicados.

Art. 5º.- Ambito temporal.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, surtiendo efectos económicos retroactivos desde el primero de enero de mil novecientos ochenta y tres. La duración del mismo será de un año, prorrogándose automáticamente si no hubiera denuncia expresa por alguna de las partes un mes antes de la expiración de la vigencia establecida.

Art. 6º.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 7º.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa).

Art. 8º.- Garantía personal.- Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado, en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

Art. 9º.- Organización del trabajo.- La organización del trabajo se adaptará, en todo momento, a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores o normas legal que lo sustituya o complementa.

CAPITULO SEGUNDO

Retribuciones

Art. 10º.- El salario base y demás conceptos salariales fijos, durante el año 1.983, para el personal afectado por este Convenio, son las que se especifican para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial que se adjunta como anexo número 1.

Art. 11º.- Plus especial.- Todo el personal obrero que no se halle incluido en cadenas de trabajo que perciban retribuciones con incentivos por primas a la producción y mientras tanto no se incluyan en aquellas, percibirá el plus especial en la cuantía de 96% pts. que se abonará exclusivamente sobre los días efectivamente trabajados.

Perderá, por tanto, el derecho a la percepción de este plus el personal que pase a percibir primas por rendimiento.

El personal que trabaje en cadena primada y que por circunstancias de la Empresa algún día no percibiese prima, percibirá este plus especial de 96% pts.

Art. 12º.- Las gratificaciones de julio y navidad se establecen en una mensualidad, computándose para su determinación el salario base, antigüedad y gratificaciones voluntarias. No se computará ni la prima de producción ni el plus especial.

Art. 13º.- En caso de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, y mientras subsistan las actuales prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa se compromete a abonar el complemento necesario para que, juntamente con dicha prestación económica correspondiente a tales contingencias, perciba el trabajador el total del salario base, antigüedad y gratificaciones voluntarias desde el mismo día en que se produzca la baja por dichas causas y por el tiempo que en cada caso la Dirección de la Empresa estime procedente de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en su caso, Delegado de personal y a la vista del informe de los Servicios Médicos de la Empresa y demás circunstancias que en el enfermo o accidentado concurran.

En todo caso no procederá el abono de los complementos si el accidente de trabajo o enfermedad o accidente por las horas disponibles en el mes de que se trate supere un índice de absentismo del 8 por cien en la totalidad de la plantilla afectada por este Convenio.

No tendrá aplicación este índice ni el Comité de Empresa o Delegados de personal alegaran razones relativas a circunstancias de salubridad general o que se deriven de las condiciones de trabajo que incidan en la determinación del señalado índice.

Este beneficio, en su caso, podrá percibirse, como máximo, mientras que el enfermo o accidentado se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y perciba la citada prestación económica de la Seguridad Social.

Art. 14º.- Participación en beneficios.- El importe de la paga de participación en beneficios será de cuantía igual a la gratificación de Navidad. Esta paga será abonada dentro de los tres primeros meses del año natural siguiente al que correspondiera.

Art. 15º.- Horas extraordinarias.- Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las correspondientes a los días laborales serán retribuidas con el 75 por 100 de incremento y las de los días festivos con el 150 por 100.

En relación con el trabajo en horas extraordinarias, la representación social se compromete, sin perjuicio de los derechos que al respecto reconoce la Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior aplicables, a que el personal realice aquellas que la Empresa, y por considerarse necesarias, solicite del mismo, dentro de la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa dará cumplimiento a lo dispuesto en la O.N. de primero de marzo de 1.983, sobre horas extraordinarias.

Art. 16º.- Primas a la producción.- En la Tabla Salarial, que figura como anexo núm. 1, se especifica la prima a la producción para el personal Técnico y Administrativo.

En cuanto al resto del personal las primas por incentivo establecidas o que en lo sucesivo se establezcan, serán calculadas y comenzarán a percibirse a partir de un rendimiento o actividad 60 puntos Bedaux, tal como Frigsa la tiene establecidas en las cadenas de producción que ya están trabajando o las que se establezcan sobre la misma base en las que en el futuro se incluyan en este sistema de retribución.

Las primas que correspondan percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan, serán las que se concretan en la tabla adjunta, anexo núm. 2.

Art. 17º.- Los pluses de frío y trabajos desagradables, existentes en la Factoría, serán de la cuantía del 15 por 100 del salario base.

Art. 18º.- Servicio Militar.- Además de las dos pagas extraordinarias y la de beneficios, íntegras, el trabajador, durante su servicio militar ordinario, percibirá el 25 por 100 de su salario real.

Art. 19º.- Antigüedad.- Continúa en vigor el Art. 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: "El personal fijo afectado por este Convenio disfrutará de los aumentos periódicos por años de servicio siguientes: Dos bienios del 5 por 100; dos quinquenios del 10 por 100 y trienios del 6 por 100, calculados sobre el salario base que figura en la tabla salarial. La antigüedad se computará desde la fecha de ingreso, incluyendo el período de aprendizaje, quedando a salvo las situaciones consuetudinarias por los trabajadores de la Empresa en esta materia, en cuanto impliquen derechos adquiridos o en trance de adquisición. En la aplicación de los porcentajes expresados, se estará, en todo caso, a los límites de la legislación vigente.

Para el personal de nueva contratación, la antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías: Dos bienios de 1.452 pts mensuales y cuatro quinquenios de 2.904 pts. mensuales.

Estos valores de antigüedad para el personal de nueva contratación, forman parte de las condiciones económicas a efectos de la revisión.

CAPITULO TERCERO

Otras disposiciones

Art. 20º.- Vacaciones.- Durante el año 1.983, todo el personal, sin distinción de categorías, tendrá derecho a disfrutar una vacación de 24 días laborales, teniendo la Dirección de la Empresa la facultad de señalar un período máximo de cese de estos días, por trabajador, acomodándose a las necesidades del servicio, en cualquier época del año.

Art. 21º.- Jubilaciones.- A todos los trabajadores que se jubilen en forma voluntaria, una vez alcanzada la edad en que comienzan a percibir de la Seguridad Social la pensión del 100 por 100 establecida en la legislación vigente, en este momento, y siempre que dicha jubilación tenga lugar dentro del año en que se cumpla la indicada edad, se le concederá, por una sola vez, una gratificación por importe de seis mensualidades de su salario. Si el trabajador anticipare su jubilación de la edad fijada en la forma descrita anteriormente, la gratificación será según la siguiente escala: para el año anterior, ocho mensualidades; para dos años anteriores, diez mensualidades; para tres años, doce mensualidades; para cuatro años anteriores, catorce mensualidades y para cinco años anteriores, quince mensualidades. El trabajador que percipiera su jubilación voluntaria sobre la edad al principio señalada, perderá todo derecho a las percepciones por este concepto.

Quando el cese se produzca como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, la gratificación será de nueve mensualidades de su salario, salvo en el supuesto recogido en la cláusula adicional a).

En caso de fallecimiento de un trabajador, sea cual fuese su edad, la Empresa abonará al cónyuge viudo, que conviva con él y en su defecto a los hijos menores de edad o hijos mayores incapacitados, una cantidad equivalente a siete mensualidades, salvo en el supuesto recogido en la cláusula adicional a)

Art. 22º.- **Licencias retribuidas.**- El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a).- Matrimonio, quince días.
- b).- Nacimiento de hijo, tres a cinco días.
- c).- Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: tres a cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día, y por tanto, durante todo el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad (deberá estar debidamente justificada la gravedad del enfermo).
- d).- Defunción del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos; tres a cinco días.
- e).- Defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos: dos a cuatro días.
- f).- Cambio de domicilio, dos días.

Substituirá el Art. 71 del Reglamento de Régimen Interior en cuanto no se oponga a lo previsto en este artículo.

Art. 23º.- **Normas de aplicación.**- En todo cuanto no está previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Empresa Frigsa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 24º.- **Comisión Paritaria.**- Para la interpretación y mejor cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas dudas puedan derivarse de su aplicación, se establece una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres representantes de cada parte, que deberá reunirse en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, una vez formulada cualquier diferencia de interpretación por cualquiera de las partes.

En caso de que esta Comisión no alcanzara un acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO CUARTO

Derechos Sindicales

Art. 25º.- **Competencias del Comité de Empresa.**-

1.- El Comité de Empresa, tendrá las siguientes competencias:

- 1.1.- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector de Industrias Ómicas, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.
- 1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y demás documentos.
- 1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
 - a).- Reestructuración de plantilla y ceses totales y parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b).- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c).- Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d).- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e).- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8.- Ejercer una labor de:
 - a).- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones de usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b).- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo de la Empresa.
- 1.9.- Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de sus trabajadores o sus familias.

1.10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento del incremento de la productividad.

1.11.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones suscitados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2.- Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número uno anterior, deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 26º.- **De los Sindicatos.**- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admite que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, o a causa de su afiliación o actividad sindical.

Un Sindicato se considera que está debidamente implantado cuando el número de sus afiliados, fehacientemente acreditado mediante el sistema de recaudación de cuotas, sea superior al 15 por 100 de la plantilla fija de la Empresa. Los Sindicatos debidamente implantados tendrán derecho a un Tablón de Anuncios, donde podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas, previamente, a la Dirección de la Empresa.

En aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, siendo necesario que sea miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo está acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 27º.- **Funciones del Delegado Sindical.**-

- 1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- 3.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 4.- Será, asimismo, informado y oído por la Empresa con carácter previo:
 - a).- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - b).- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c).- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 5.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 6.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiera, ajustarán su conducta a la normativa vigente.
- 7.- Los Delegados cesarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 28º.- **Cuota Sindical.**- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cantidad de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única.- Tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores de la misma, salvo para los cargos de 1ª línea designación de la Empresa.

La misma consideración tendrán los hijos de los trabajadores jubilados o retirados por incapacidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

A).- La Empresa contratará en favor de sus trabajadores un Seguro de Muerte por Accidente de Trabajo de una cantidad de QUINIENTAS MIL pesetas y de UN MILLÓN de pesetas en caso de Invalidez Permanente, Total o Absoluta, derivada de tal accidente.

B).- Dada la proximidad de la puesta en funcionamiento de las nuevas instalaciones de la Factoría de Tomblanosa, la Empresa adquiere el compromiso de facilitar el transporte del personal, actualmente en plantilla, desde la Avenida de La Coruña, enfrente de las actuales instalaciones, hasta el nuevo Centro de Trabajo, y viceversa.

TABLA SALARIAL

Anexo nº 1

CATEGORIA	SUELDO BASE	PRIMA PRODUCCION	T O T A L
Técnico Título Superior	44.484	13.102	57.586
Técnico Título no Superior.....	38.644	11.223	49.867
Técnico no Titulado de 1ª	32.285	10.984	43.269
Técnico no Titulado de 2ª	32.285	9.569	41.854
Jefe Administrativo de 1ª	35.087	10.484	45.571
Jefe Administrativo de 2ª	35.087	10.434	45.521
Oficial Administrativo de 1ª	31.006	6.595	37.601
Oficial Administrativo de 2ª	31.006	6.317	37.323
Auxiliar Administrativo	30.188	3.830	34.018
Ordenanza, Vigil., Telefonistas .	30.188	--	30.188
Maestro de 1ª	32.285	--	32.285
Maestro de 2ª	32.285	--	32.285
Oficial 1º Obrero (Diario)	1.023	--	1.023
Oficial 2º Obrero (Diario)	1.023	--	1.023
Ayudante y A.O.E. (Diario)	1.016	--	1.016
Auxiliar Obrero (Diario)	1.004	--	1.004

TABLA DE PREMIAS

Anexo nº 2

	A c t i v i d a d e s			
	60	70	80	85
Oficial	--	34'--	68'--	85'--
Ayudante	--	33'38	66'77	83'47

Horas anuales anuales de Trabajo, 1.832. (40 h. semanales semanales).

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16924

ORDEN de 10 de mayo de 1983 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 39.054, promovido por la Administración General, contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 20 de octubre de 1981, en el recurso contencioso-administrativo número 21.381, interpuesto contra resolución de este Ministerio de 18 de septiembre de 1979 y 21 de septiembre del mismo año.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 39.054, interpuesto por la Administración General, contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 20 de octubre de 1981, que resolvió el recurso interpuesto contra resolución de este Ministerio de 18 de septiembre y 21 de septiembre de 1979, se ha dictado con fecha 11 de diciembre de 1982 sentencia por el Tribunal Supremo, en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que se estima el recurso de apelación interpuesto por la representación de "Catalana de Gas y Electricidad, Sociedad Anónima", contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección 2.ª, de fecha 20 de octubre de 1981, dictada en el recurso número

21.381/80 de su Registro, cuya sentencia revocamos en cuanto confirma los acuerdos de la Dirección General de la Energía de 18 de septiembre de 1979 y 21 de septiembre del mismo año, acuerdos que anulamos y dejamos sin efecto en todo lo necesario, excepto en el punto que ya la sentencia apelada declaró su nulidad, al que se contrae el recurso de apelación interpuesto por el Abogado del Estado, que confirmamos por estar ajustado a derecho, desestimando dicha apelación sin hacer especial imposición de las costas a ninguna de las partes apelantes.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 10 de mayo de 1983.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

16925

ORDEN de 10 de mayo de 1983 por la que se conceden los beneficios previstos en el artículo 5.º, c) de la Ley 29/1972, de 22 de julio, de Agrupaciones de Productores Agrarios, para la instalación de una central hortofrutícola, a la Sociedad Cooperativa «Capuart-Fruit», APA 099, de Puigvert (Lérida).

Ilmos. Sres.: De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias y por la Dirección General de la Producción Agraria, sobre petición formulada por la Sociedad Cooperativa «Capuart-Fruit», de Puigvert (Lérida), calificada como Agrupación de Productores Agrarios e inscrita en el correspondiente Registro con el número 099, para la instalación de una central hortofrutícola en Puigvert (Lérida), acogiéndose a los beneficios previstos en el artículo 5.º, c) de la Ley 29/1972, de 22 de julio, y demás disposiciones que la complementan y desarrollan,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Aprobar el proyecto presentado de instalación de una central hortofrutícola, a realizar en Puigvert (Lérida), por la Sociedad Cooperativa «Capuart-Fruit», con presupuesto limitado a efectos de preferencia en la obtención de crédito oficial y de concesión de subvención a la cantidad de 57.739.806 pesetas.

Segundo.—Fijar la cuantía máxima para la concesión del beneficio previsto en el artículo 8.º, 2, del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto.

La cuantía máxima de la subvención ascenderá, por lo tanto, a 11.547.961 pesetas, con cargo a la partida 21.04.778 del ejercicio 1983.

Tercero.—Proponer la concesión también en la cuantía máxima de los beneficios previstos en el artículo 8.º, 1, y en el artículo 3.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, excepto el derecho a la expropiación forzosa de los terrenos, que no ha sido solicitado y los suprimidos por las Leyes 44/1978, de 8 de septiembre; 61/1978, de 27 de diciembre, y 32/1980, de 20 de junio.

El disfrute de estos beneficios quedará supeditado al uso privado de las instalaciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 19, 1, del Decreto 2853/1984, de 8 de septiembre, por el que se desarrolla la Ley 152/1983, de 2 de diciembre, sobre industrias de interés preferente, en caso de renuncia se exigirá el abono o reintegro, en su caso, de las bonificaciones y exenciones ya disfrutadas. A este fin, quedarán afectos preferentemente a favor del Estado los terrenos e instalaciones de la Empresa por el importe de dichos beneficios o subvenciones.

Cuarto.—Fijar un plazo de dos meses para la iniciación de las obras y otro de diez meses para su finalización, contados ambos a partir de la fecha de publicación de la presente Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos oportunos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 10 de mayo de 1983.—P. D., el Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias, Vicente Alberó Silla.

Ilmos. Sres. Director general de Industrias Agrarias y Alimentarias y Director general de la Producción Agraria.