

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 servicio en la Empresa.

ARTICULO 162.- 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 a) 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:

C A T E G O R I A S	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	52.898,-	793.470,-

C A T E G O R I A S	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	52.898,-	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 pactos 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 1.572 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 1.572, 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 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 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).

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA FRIGORIFICOS E INDUSTRIAS DE GALICIA, SOCIEDAD ANONIMA (FRIGSA)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artº 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.

Artº 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.

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

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

Artº 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 cuatro. 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.

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

Artº 7º.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente rigieron 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).

Artº 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.

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

CAPITULO SEGUNDO

Retracciones

Artº 10º.- El salario base y demás conceptos salariales fijos, durante el año 1.984, para el personal afectado por este Convenio, son los que se especifican para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial que se adjunta como anexo número 1.

Artº 11º.- Plus especial.- Todo el personal obrero que no se halla 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 110'-- pte, 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 110'-- pte.

Artº 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.

Artº 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 coiciente de dividir las horas perdidas por enfermedad o accidente por las horas disponibles en el mes de que se trate supera un índice de absentismo del 8 por cien en la totalidad de la plantilla afectada por este Convenio.

No tendrá aplicación este índice si 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.

Artº 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 corresponda.

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

Las correspondientes a los días laborables 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, exija dentro de la legislación vigente.

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

Artº 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 las 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 corresponde 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.

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

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

Artº 19º.- Antigüedad.- Continúa en vigor el Artº 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 consolidadas 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 1.510 pte mensuales y cuatro quinquenios de 3.020 pte. 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

Artº 20º.- Vacaciones.- Durante el año 1.984, todo el personal, sin distinción de categorías, tendrá derecho a disfrutar una vacación de 30 días naturales, teniendo la Dirección de la Empresa la facultad de señalar un período máximo de ocho de estos días, por trabajador, acomodándolos a las necesidades del servicio, en cualquier época del año.

Artº 21º.- Jubilaciones.- Los trabajadores que al cumplir la edad de 64 años deseen acogerse al sistema especial de jubilación establecido en el Acuerdo Interconfederal de 15-2-83 (B.O.E. 1-3-83) les será concedida por la Empresa siempre y cuando haya sido resuelta por el Gobierno la adecuada financiación que permita a los trabajadores interesados el percibo del cien por cien de sus derechos pasivos, obligándose aquella a la simultánea contratación de desempleados, registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas y por cualesquiera modalidades de contratación, exceptuación hecha del contrato a tiempo parcial, con una duración superior a un año.

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 anticipa 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 pague su jubilación voluntaria sobre la edad al principio señalada, perderá todo derecho a las percepciones por este concepto.

Cuando 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, se cual fuese su edad, la Empresa abonará al cónyuge viudo, que conviva con él y en su defecto a los huérfanos menores de edad o hijos mayores incapacitados, una cantidad equivalente a siete mensualidades, salvo en el supuesto recogido en la cláusula adicional A).

Artº 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 o 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.

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

Artº 23º.- Normas de aplicación.— En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Empresa P.R.I.G.S.A., Reglamento de Régimen Interior de la misma y de las disposiciones de carácter general aplicables.

Artº 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 designa una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Esta Comisión estará integrada por tres representantes de cada parte.

CAPITULO CUARTO

Derechos Sindicales

Artº 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 Cárnicas, 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 cesas 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 utilice 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 utilicen.
 - 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 familiares.

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 señalados 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 15 días.

Artº 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 Tablon de Anuncios cada uno, 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 ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Artº 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.- Serán, asimismo, informados y oídos 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, reducciones 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 refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.
- 7.- Los Delegados cejarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artº 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 cuantía 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 1º de 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 SEISCIENTAS MIL pesetas y de UN MILLON DOSCIENTAS MIL pts. en caso de Invalidez Permanente, total o absoluta, derivada de tal accidente.

B).— La Empresa adquiere el compromiso de facilitar el transporte del personal, en plantilla el 7 de julio de 1.983, desde la Avenida de La Coruña, enfrente de las anteriores instalaciones, hasta el Centro de trabajo de Lamblanca y viceversa.

TABLA SALARIAL

Anexo nº 1

Categoría	Sueldo Base	Prima producción	TOTAL
Técnico Título Superior	46.263	14.674	60.937
Técnico Título no Superior	40.190	12.570	52.760
Técnico no Titulado de 1ª	33.576	12.302	45.878
Técnico no Titulado de 2ª	33.576	10.717	44.293
Jefe Administrativo de 1ª	36.490	11.742	48.232
Jefe Administrativo de 2ª	36.490	11.708	48.198
Oficial Administrativo de 1ª	32.246	9.626	41.872
Oficial Administrativo de 2ª	32.246	7.073	39.321
Auxiliar Administrativo	31.396	4.290	35.686
Ordenanza, Vigil., Telefonistas ..	31.396	—	31.396
Maestro de 1ª	33.576	—	33.576
Maestro de 2ª	33.576	—	33.576
Oficial 1º Obrero (Diario)	1.064	—	1.064
Oficial 2º Obrero (Diario)	1.064	—	1.064
Ayudante y A.O.E. (Diario)	1.057	—	1.057
Auxiliar Obrero (Diario)	1.044	—	1.044

TABLA DE PRIMAS

Anexo nº 2

Actividades				
	60	70	80	85
Importe	—	40	80	100
Valor punto prima, 4 pts.				

Horas normales anuales de trabajo, 1.820.- (40 h. normales semanales)

17630

RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Santa Bárbara" de Industrias Militares, S. A.».

Visto el texto de la revisión salarial del IX Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Santa Bárbara" de Industrias Militares, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 3 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 27 de marzo de 1984 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

TEXTO DE LA REVISION

DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL
"SANTA BARBARA" DE INDUSTRIAS MILITARES, S. A.
CON VIGENCIA PARA EL AÑO 1984

Artículo 57.— (Prolongación de Jornada)

Suprimido.

Artículo 63.—

El sistema de turnos rotativos se realizará en periodos diurnos es decir, turnos de mañana y tarde, salvo que circunstancias excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, hagan imprescindible el trabajar en turno de noche. De esta normativa quedan exceptuados los servicios de carácter permanente y aquellas fabricaciones que por su índole no lo permitan.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

En los procesos productivos en que sea necesario trabajar a turnos y el número de personas o la complejidad del trabajo lo justifique, previo informe del Comité de Empresa, existirá al menos una persona con categoría de mando.

Los trabajadores de cada sección que se encuentren realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos pasarán, al menos cada 2 meses, a jornada normal, como mínimo durante un mes, si por circunstancias especiales, de las que se informará al Comité de Empresa, no pudieran pasar a jornada normal percibirán, por el tiempo que se le prolongue el régimen de turnos, el doble del importe del plus de turnicidad. Esta disposición no será aplicable a los servicios de carácter permanente o a los procesos continuos.

En los calendarios laborales se determinarán aquellas secciones en las que se prevea la necesidad de implantar turnos rotativos en base al volumen de producción previsto para ese año, con indicación del horario.

Cualquier tipo de modificación al calendario aprobado contará con el informe preceptivo del Comité de Empresa

La Dirección avisará al menos, con una semana de antelación a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos, o su modificación, salvo casos muy excepcionales debidamente justificados.

Artículo 62.—

De calidad y cantidad de trabajo:

El valor de la hora ahorrada de producción directa a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio será el que a continuación se especifica:

PESETAS

Peon	106,34
Especialista, Mq. Cartuchero de 3ª	114,46
Oficial 3ª y Profesional Armamento y Pólvoras de 2ª	118,53
Oficial 2ª y Profesional Armamento y Pólvoras de 1ª	122,70
Oficial 1ª, Profesional de Oficio	128,74

Artículo 67.— Prima de Productividad.—

El importe de la prima especial de productividad se devengará en la misma cuantía que la gratificación extraordinaria de Navidad, abonándose de la forma siguiente:

a) Hasta 25.000 pts. a cuenta de la misma, en la 1ª quincena del mes de Octubre, a aquel trabajador que lo solicite.

b) Resto, en el mes de Diciembre.

En todos los casos en que la prestación de servicios en la Empresa no alcance una permanencia total del año, bien por causar alta o baja en la misma en el transcurso del año, la Prima de Productividad deberá devengarse proporcionalmente al tiempo de la prestación de servicios en el año, tomándose como base de cálculo