

presa tenga establecidas en la actualidad si globalmente son superiores a las que resulten de la aplicación del Convenio.

Cualquier mejora o condición más ventajosa que por Ley o por cualquier otra disposición legal pudiera establecerse, será absorbida hasta donde alcance.

Art. 26. *Contraprestaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen, en compensación a las ventajas económicas dimanantes del mismo, al respeto de la paz laboral y a cumplir su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la Empresa.

CAPITULO IV

Otras disposiciones

Art. 27. *Jornada y descanso semanal.*—Se establece la jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales. Los trabajadores que realicen jornada continuada disfrutarán de treinta minutos de descanso, entendiéndose que dicha interrupción formará parte de su trabajo efectivo.

En caso de alguna disposición legal de ámbito nacional que reduzca dicha jornada laboral, este descanso se mantendrá en los mismos términos y se considerará trabajo efectivo.

La Empresa tendrá facultad para adecuar este descanso en función de sus específicas necesidades.

El descanso dominical será extensivo a las Secciones de Administración, Taller de Mantenimiento y Almacén de Quesos.

Para el personal de fabricación, transporte y otros servicios, que por su trabajo no pueda disfrutar el descanso en domingos y festivos, se establecerá un turno rotativo cada siete días.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Debido a las especiales circunstancias de la Empresa y de la materia prima que trabaja, y de acuerdo con las disposiciones en vigor, se podrán hacer horas extraordinarias, las cuales se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario hora, resultando de la aplicación de la fórmula que se inserta al final de la tabla salarial.

Art. 29. *Licencias.*—El trabajador que contraiga matrimonio disfrutará de quince días naturales de licencia retribuida.

En caso de fallecimiento o enfermedad muy grave de esposa, padres, padres políticos, hijos y hermanos, tendrán derecho a cinco días de licencia retribuida.

Para los demás casos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas.

Art. 30. *Forma de pago.*—La Empresa hará efectiva la nómina a sus trabajadores mediante talón bancario o transferencia.

En el caso de que el pago sea efectuado mediante talón bancario, el trabajador dispondrá del tiempo necesario dentro de su jornada laboral para hacer efectivo el mismo.

Art. 31. *Ropa de trabajo.*—La Empresa suministrará a su personal dos equipos de ropa de trabajo, anualmente, siendo obligatorio su uso en la Empresa.

Art. 32. *Revisión médica.*—Todo el personal de la Empresa está obligado a pasar revisión médica anual reglamentaria ante el Servicio Médico correspondiente.

Art. 33. *Derechos sindicales.*—Se estará a lo dispuesto al respecto y en lo que afecte a esta Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Repercusión en los precios.*—Los componentes de la Comisión deliberadora consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio no implicarán otra repercusión en los precios que la autorizada por las disposiciones vigentes.

Art. 35. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 36. *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria que tendrá como misión vigilar el cumplimiento del Convenio e interpretarlo cuando proceda, resolviendo cuantas dudas o divergencias se susciten en la interpretación de su articulado. Dicha Comisión estará constituida por dos representantes designados por la Empresa y otros dos representantes por los trabajadores que serán elegidos de entre los Delegados de Personal de la Empresa, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Art. 37. *Materia no reflejada.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a resultados de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y demás disposiciones de la legislación laboral vigente, siempre que dichas disposiciones superen a lo pactado en este Convenio.

ANEXO

Tabla salarial

	Pesetas
	Mes
<i>Personal Técnico:</i>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	109.235
Técnico Superior	101.672
Técnico Medio	95.791

	Pesetas
	Mes
b) Diplomados:	
Técnico diplomado	73.101
c) No titulados:	
Jefe de fabricación	95.791
Jefe de laboratorio	89.909
Jefe de inspección lechera	89.909
Contramaestre o Jefe de Sección	89.909
Encargado de Madrid	73.101
Encargado de provincias	54.616
Inspector de distritos de Madrid	52.768
Inspector de distritos de provincias	69.741
Auxiliar de laboratorio	39.829
Capataz	71.422
Auxiliar de Inspector lechero	39.829
<i>Empleados Administrativos:</i>	
Jefe de primera	95.791
Jefe de Personal	95.791
Jefe de segunda	78.984
Contable	71.422
Oficial de primera	63.861
Oficial de segunda	57.137
Auxiliar	39.829
Aspirante 16/17 años	29.241
Telefonista	39.829
<i>Comerciales:</i>	
Inspector o Promotor de ventas	63.859
Viajante o Corredor de plaza	53.777
Repartidor (diario)	1.309
<i>Subalternos:</i>	
Almacenero	47.894
Listero	40.332
Pesador	40.332
Cobrador	40.332
Ordenanza	39.829
Conserje	39.829
Portero	40.332
Guarda o Sereno	40.332
Botones 16/17 años	28.570
Mujeres de limpieza (hora)	192
	Pesetas
	Día
<i>Obreros:</i>	
Especialista de primera	1.386
Fogonero	1.324
Especialista de segunda	1.344
Especialista de tercera	1.311
Peón especializado	1.311
Peón	1.309
Oficial de primera Taller de Mantenimiento	1.973
Oficial de primera de Oficios varios	1.825
Oficial de primera conductor de Madrid	1.737
Oficial de primera conductor de provincias	1.573
Oficial de primera conductor de distribución	1.412
Oficial de segunda de Oficios varios	1.681
Oficial de tercera de Oficios varios	1.420
Aprendiz de 16 años	733
Aprendiz de 17 años	960

Fórmula hora extraordinaria:

$$HE = 1,75 \times \frac{(SB + A + I) 7 + (PA) 6}{42}$$

SB = Salario base.
 A = Antigüedad.
 I = Incentivo fijo.
 PA = Plus de asistencia.

13254

RESOLUCION de 11 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto de revisión del Convenio Colectivo vigente durante 1982, cuya revisión registró en el ejercicio de 1983, de la Empresa "Uralita, Sociedad Anónima".

Visto el texto de revisión del Convenio Colectivo vigente durante 1982, cuya revisión registró en el ejercicio de 1983, de la Empresa "Uralita, S. A.", que fue remitido a esta Dirección y suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, el día 28 de marzo de 1983, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2

y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 11 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Uralita, S. A.».

ANEXO I

Artículo 3.º

Ámbito temporal

Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de enero de 1983. Su duración será de un año a partir de la fecha de su vigencia, cualquiera que sea la de su aprobación. En el caso de que proceda una revisión conforme a lo previsto en el Acuerdo Interconfederal para 1983, una vez conocido el porcentaje a aplicar sobre la base de lo que significan los mismos acuerdos, considerando que a tal efecto el aumento inicial para este año es del 11,25 por 100 para todas las categorías, se actuará con el mismo criterio de distribución que el aplicado en el Convenio para 1983, es decir, 50 por 100 de aumento de forma lineal y 50 por 100 de forma proporcional, y de conformidad con el criterio que se indica en el anexo número I del Convenio.

Artículo 4.º

La denuncia proponiendo rescisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyectos de los puntos a revisar.

Para la confección del anteproyecto de Convenio, la Empresa convocará en el mes de noviembre a la Comisión Social Nacional, compuesta por representantes elegidos por los trabajadores de entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que presenten su candidatura.

Esta Comisión, que será la que posteriormente negociará el Convenio Colectivo con la Empresa, estará compuesta por 24 miembros con la siguiente distribución:

- Fábricas de Getafe, Sevilla y Sardañola: tres representantes por centro.
- Fábricas de Alcázar de San Juan, Valladolid, Quart de Poblet, Plásticos, División Textil y Central: Dos representantes por centro.
- Red Comercial: Tres representantes.

Las reuniones de dicha Comisión Social Nacional, para la confección del anteproyecto tendrán una duración máxima de diez días laborables, actuando de Presidente uno de los componentes de la Comisión elegido en el seno de la misma.

Artículo 14

(Último párrafo)

Los oficiales que realicen funciones de «verificación y control de calidad», así como los que efectúen «recuentos de existencia de almacenes de fábricas», percibirán un plus por una cuantía de 107 pesetas por día de asistencia y mientras ejecuten las funciones específicas, quedando excluidos de la percepción de primas e incentivos.

Artículo 31

Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el trabajador durante el período de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho período, de acuerdo con la siguiente tabla:

Actividad media horaria	Prima en pesetas por hora
De 100,1 a 102,5	2,18
De 102,6 a 107,5	3,26
De 107,6 a 112,5	4,36
De 112,6 a 117,5	5,45
De 117,6 a 122,5	6,55
De 122,6 a 127,5	7,65
De 127,6 a 132,5	8,74
De 132,6 a 137,5	9,82
De 137,6 a 142,5	10,92
De 142,6 a 145,0	12,01
De 145,1 a 146,0	12,37
De 146,1 a 147,0	12,74
Más de 147	13,11

Artículo 42

El valor del punto será de 11,67 pesetas.

Artículo 48

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal de los grupos 1.º y 2.º y el personal de Central y Delegaciones, cuando no trabajen a prima, cobrarán además un incentivo complementario del básico de 2.481 pesetas mensuales de acuerdo con lo establecido en esta Sección.

Asimismo, los Colocadores cuando estén realizando trabajos de reparación, replanteos y en almacenes, cobrarán estos incentivos.

Este incentivo complementario será de 2.711 pesetas para aquellas personas que, no percibiendo cantidad alguna de Plus Voluntario, tengan fijado en este Convenio un salario igual o superior a las categorías de Telefonista, en salario mensual, y Colocador de primera en salario diario.

Artículo 58

Se abonará un Plus de Transporte por distancia a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del centro de trabajo o lugar de salida donde la Empresa ponga medio de locomoción a disposición del trabajador, y de acuerdo con la escala siguiente:

- De 1 a 4 kilómetros, 26 pesetas.
- De 4 a 8 kilómetros, 52 pesetas.
- De 8 a 12 kilómetros, 61 pesetas.
- Más de 12 kilómetros, 82 pesetas.

Al resto del personal se le abonará un Plus de nueve pesetas diarias.

Al personal que trabaja a régimen de jornada partida y no cobre dietas de comida ni haga uso de los comedores de la Empresa se le abonará el doble de la escala a que tenga derecho.

Artículo 68

El personal que lo solicite tendrá derecho a un anticipo fijo de 40.000 pesetas. Este anticipo se abonará dentro de la primera decena de cada mes y, asimismo, su pago se realizará por medio de Entidad bancaria o crediticia.

Artículo 73

Por lo que al personal de Delegaciones se refiere, la jornada de trabajo será en régimen de horario partido, a excepción de los meses de julio y agosto, que será jornada intensiva. Esta última excepción no afecta al personal:

- Técnicos Comerciales.
- Vendedores.
- Colocadores.

El personal operario de la carga de fábricas prestará sus servicios en régimen de jornada partida.

Artículo 81

A aquel personal que cese y haya disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondan por el cómputo del año le serán deducido de la liquidación que se establezca la parte proporcional por los días de vacaciones disfrutados en exceso, si éstos se disfrutasen fuera del período vacacional a petición propia, excluyéndose los ceses por jubilación o pase a incapacidad permanente.

A todo el trabajador que por incapacidad laboral transitoria posterior al 15 de septiembre no haya disfrutado de las vacaciones anuales le serán abonadas por la Empresa.

La incapacidad laboral transitoria acaecida durante el período de vacaciones, interrumpirá éste, disfrutándose el resto inmediatamente después del alta, salvo que las partes lleguen a otro acuerdo.

Artículo 82

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados por la Compañía durante los meses de julio y agosto, salvo que el trabajador lo solicite para otra fecha. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las Dependencias, pero siempre dentro de los meses señalados.

La Compañía comunicará al personal con dos meses y medio de anticipación los turnos que establezca para el disfrute de las vacaciones, y una vez fijados no podrá cambiarlos, salvo a petición expresa del trabajador. Esta comunicación se hará en el mes de febrero a los trabajadores que presten sus servicios en las islas Canarias.

Si por cualquier necesidad perentoria la Compañía se viera precisada a conceder las vacaciones fuera del período indicado en el primer párrafo de este artículo, el personal afectado percibirá, además de la retribución de vacaciones que le corresponda, una gratificación equivalente al 30 por 100 de dicha retribución. No se percibirá esta gratificación cuando, a solicitud del trabajador, se disfruten las vacaciones en meses distintos de los señalados. Tampoco se percibirá esta gratificación en

aquellos días de vacaciones que se disfruten por necesidades perentorias de la Compañía, dentro de los periodos del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

Artículo 83

Añadir al final el siguiente párrafo:

El recuento de inventario anual se realizará por los Encargados de Almacén y empleados de la línea Comercial relacionados con el control de almacenes, en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le deberá avisar con siete días de antelación como mínimo.

Artículo 84

El personal que preste sus servicios en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con el artículo anterior, disfrutará de una gratificación con independencia de su retribución ordinaria de 1.585 pesetas.

Disfrutará asimismo de esta gratificación el personal de Delegaciones cuando en las mismas se realicen recuentos o inventarios en sábados o festivos.

El personal que realice funciones de portería y vigilancia, en régimen de doce horas, la gratificación será de 634 pesetas.

Se entenderá como período que da derecho a la percepción de estas gratificaciones el comprendido entre la finalización del tercer turno del día anterior al sábado o festivo y la de iniciación del primer turno del día siguiente hábil.

Esta gratificación se abonará completa, cualquiera que sea el tiempo de trabajo.

Artículo 85

— Nacimiento de hijos: Tres días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kilómetros, el plazo será de tres días laborables más dos naturales.

(El resto del artículo, tanto anterior como posterior sigue igual.)

Artículo 95

Todo trabajador que contraiga matrimonio y continúe prestando sus servicios en la Compañía percibirá un donativo consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad, con un mínimo de 68.802 pesetas.

Artículo 110

A los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para subnormales se les suplementará esta ayuda con 7.276 pesetas mensuales.

Se examinarán los casos que no tengan derecho a la ayuda de la Seguridad Social y que precisen no obstante de educación especial, con vistas a concederles igualmente la indicada ayuda de 7.276 pesetas.

Artículo 111

Se establece un seguro de vida que garantice a todo trabajador una indemnización de 300.000 pesetas, con posibilidad de hasta duplicar dicha indemnización a cargo del trabajador.

Asimismo habrá un seguro de vida complementario de 300.000 pesetas, cuyos titulares serán todos los trabajadores casados.

El trabajador que se jubile antes de los sesenta y cinco años seguirá acogido al seguro hasta llegar a dicha edad.

Si el pago de la indemnización no se hiciera efectivo en dos meses, la Empresa adelantará el importe.

Artículo 114

El trabajador que se jubile percibirá una pensión de la Compañía que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan por los Organismos de la Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario base y antigüedad que disfrute en el momento de jubilarse.

	Porcentaje
Hasta veinte años de servicio en la Compañía	100
Más de veinte hasta veinticinco años de servicio en la Compañía	105
Más de veinticinco hasta treinta años de servicio en la Compañía	110
Más de treinta hasta treinta y cinco años de servicio en la Compañía	115
Más de treinta y cinco hasta cuarenta años de servicio en la Compañía	120
Más de cuarenta años de servicio en la Compañía	125

El complemento se abonará en base a catorce mensualidades anuales.

Los porcentajes establecidos en este artículo se reducirán en un 25 por 100 anual para aquellos trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años no acepten la jubilación forzosa.

Se congela al 31 de diciembre de 1981 la antigüedad de los trabajadores a efectos de los porcentajes establecidos en este artículo.

Artículo 116

A todo el personal jubilado o retirado del servicio activo por accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, cuya pensión o subsidio que perciba de la Seguridad Social no alcance la cifra de 32.700 pesetas mensuales, le será complementada en cada momento dicha pensión o subsidio hasta alcanzar esta cuantía. Todo esto sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 114 y 115.

Durante 1983 no se absorberán los incrementos de pensiones de la Seguridad Social, del personal acogido a este artículo.

SECCION 4.ª SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 125

Comisión Nacional del Amianto

— Queda reconocida en este Convenio la Comisión Nacional del Amianto que en su día se creó.

Esta Comisión se regirá en cada momento por su propio Reglamento, que podrá ser revisado y/o modificado parcial o íntegramente a petición de cualquiera de las partes, previa negociación de los puntos a modificar.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria cada tres meses y extraordinaria cuantas veces la convoque la Empresa o cuando haya temas importantes que tratar a juicio de los trabajadores.

Cláusula adicional 7.ª

Los delegados de personal de la Red Comercial se reunirán una vez al año, a cargo de la Empresa, para informaciones de Convenio.

Cláusula adicional 8.ª

El trabajador, llegado el momento de la jubilación anticipada a los sesenta años o del pase a pensionista, podrá optar entre acogerse a los derechos reconocidos en el artículo del Convenio, o a la percepción de una indemnización a tanto alzado que será, como mínimo, por importe de una anualidad y media brutas.

Cláusula adicional 9.ª

En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados cambiando sesenta y cinco años por la nueva edad de jubilación plena.

Cláusula adicional 10.ª

Para cumplimentar lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo, notificarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales que se efectúen. La prestación de las mismas será voluntaria.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las acogidas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

APENDICE

Acción sindical dentro de la Empresa

CAPITULO II

Asambleas

Artículo 10. Las asambleas se celebrarán en los locales de cada centro de trabajo, previa notificación a la Dirección de cada uno y fuera de las horas de trabajo.

En aquellas localidades donde haya varios centros de trabajo se podrá celebrar asambleas conjuntas, siempre que lo tratado en las mismas sea de interés general.

A estas asambleas podrá asistir cualquier trabajador de la Compañía.

ANEXO 1

Escala de salarios

Categoría	Pesetas
<i>Mensual</i>	
Grupo 1.º Titulados.	
Grado Superior	96.452
Grado Medio	83.824
Grupo 2.º Empleados.	
I. Mandos Superiores:	
Jefe Superior	96.452
Jefe de primera	84.376

Categoría	Pesetas
Jefe de segunda	76.981
Jefe de Sección Técnica	83.191
Encargado general	80.240
Jefe de Taller	80.240
II. Comerciales:	
Técnico Comercial	84.108
Vendedor Visitador	76.334
Visitador de Agencias	74.104
III. Técnicos:	
Delineante Proyectista	77.789
Analista de Laboratorio	77.789
Delineante de primera	73.613
Delineante de segunda	69.822
Calcador	66.611
Aspirante	62.055
IV. Administrativos:	
Oficial de primera	72.731
Oficial de segunda	69.026
Auxiliar	66.254
Telefonista	69.026
Aspirante	62.055
V. Organización:	
Jefe	77.789
Técnico de primera	73.613
Técnico de segunda	69.882
VI. Subalternos:	
Cobrador	66.887
Conserje	67.354
Vigilante Jurado	66.029
Vigilante	65.806
Ordenanza	65.806
Portero	65.806
Cocinero	65.806
Camarero	65.806
Botones	60.420
Limpiador	64.204

Diario

Grupo 3.º Operarios.

I. Fabricación:

Encargado	2.412,69
Jefe de Equipo	2.313,67
Oficial	2.169,76

II. Almacenes:

Encargado	2.412,69
Almacenero	2.313,67
Jefe de Equipo	2.313,67
Oficial	2.169,76

III. Colocación:

Encargado	2.412,69
Colocador de primera	2.273,38
Colocador de segunda	2.226,17

IV. Oficinas auxiliares:

Contramaestre	2.511,70
Oficial de primera	2.395,42
Conductor de primera	2.395,42
Oficial de segunda	2.273,38
Conductor de segunda	2.273,38
Oficial de tercera	2.214,66
Aprendiz	2.000,52

ANEXO 2

Antigüedad

Categoría	Bienios	Quinquenios
Mensual		
Grupo 1.º Titulados.		
Grado Superior	2.137,33	2.992,29
Grado Medio	1.556,87	2.180,33

Categoría	Bienios	Quinquenios
Grupo 2.º Empleados.		
I. Mandos Superiores:		
Jefe Superior	2.137,33	2.992,29
Jefe de primera	1.556,87	2.180,33
Jefe de segunda	1.356,15	1.898,17
Jefe de Sección Técnica	1.556,87	2.180,33
Encargado general	1.486,34	2.080,83
Jefe de Taller	1.486,34	2.080,83
II. Comerciales:		
Técnico Comercial	1.556,87	2.180,33
Vendedor Visitador	1.225,95	1.715,50
Visitador Agencias	1.225,95	1.715,50
III. Técnicos:		
Delineante Proyectista	1.356,15	1.898,17
Analista de Laboratorio	1.356,15	1.898,17
Delineante de primera	1.225,95	1.715,50
Delineante de segunda	1.160,77	1.625,06
Calcador	998,02	1.397,27
Aspirante	705,15	986,76
IV. Administrativos:		
Oficial de primera	1.225,95	1.715,50
Oficial de segunda	1.108,30	1.550,97
Auxiliar	998,02	1.397,27
Telefonista	1.108,30	1.550,97
Aspirante	705,15	986,76
V. Organización:		
Jefe	1.356,15	1.898,17
Técnico de primera	1.225,95	1.715,50
Técnico de segunda	1.160,77	1.625,06
VI. Subalternos:		
Cobrador	965,54	1.352,10
Conserje	998,02	1.397,27
Vigilante Jurado	965,54	1.352,10
Vigilante	965,54	1.352,10
Ordenanza	965,54	1.352,10
Portero	965,54	1.352,10
Cocinero	965,54	1.352,10
Camarero	965,54	1.352,10
Botones	705,15	986,76
Limpiador	844,35	1.181,99

Diario

Grupo 3.º Operarios.

I. Fabricación:

Encargado	40,78	57,09
Jefe de Equipo	36,44	51,02
Oficial	32,11	44,94

II. Almacenes:

Encargado	40,78	57,09
Almacenero	36,44	51,02
Jefe de Equipo	36,44	51,02
Oficial	32,11	44,94

III. Colocación:

Encargado	40,78	57,09
Colocador de primera	36,44	51,02
Colocador de segunda	33,19	46,48

IV. Oficinas Auxiliares:

Contramaestre	40,78	57,09
Oficial de primera	40,32	56,42
Conductor de primera	40,32	56,42
Oficial de segunda	36,44	51,02
Conductor de segunda	36,44	51,02
Oficial de tercera	33,19	46,48
Aprendiz	23,42	32,81

ANEXO 4

Horas extraordinarias

Categoría	Pesetas
Grupo 1.º Titulados.	
Grado Superior	660
Grado Medio	572
Grupo 2.º Empleados.	
I. Mandos Superiores:	
Jefe Superior	660
Jefe de primera	572

Categoría	Pesetas
Jefe de segunda	523
Jefe de Sección Técnica	562
Encargado general	542
Jefe de Taller	542
II. Comerciales:	
Técnico Comercial	572
Vendedor Visitador	523
Visitador de Agencias	498
III. Técnicos:	
Delineante Proyectista	523
Analista de Laboratorio	523
Delineante de primera	445
Delineante de segunda	381
Calcador	315
Aspirante	234
IV. Administrativos:	
Oficial de primera	445
Oficial de segunda	364
Auxiliar	310
Telefonista	364
Aspirante	234
V. Organización:	
Jefe	523
Técnico de primera	445
Técnico de segunda	381
VI. Subalternos:	
Cobrador	299
Conserje	307
Vigilante Jurado	318
Vigilante	299
Ordenanza	299
Portero	299
Cocinero	299
Camarero	299
Botones	197
Limpiador	291
Grupo 3.º Operarios.	
I. Fabricación:	
Encargado	450
Jefe de Equipo	389
Oficial	293
II. Almacenes:	
Encargado	450
Almacenero	389
Jefe de Equipo	389
Oficial	293
III. Colocación:	
Encargado	450
Colocador de primera	364
Colocador de segunda	328
IV. Oficinas Auxiliares:	
Contramaestre	472
Oficial de primera	445
Conductor de primera	445
Oficial de segunda	364
Conductor de segunda	364
Oficial de tercera	318
Aprendiz	318

Incentivos	
Categoría	Puntos
Grado Superior	200
Grado Medio	180
Jefe Superior	200
Jefe de primera	180
Jefe de segunda	165
Jefe de Sección Técnica	180
Encargado general	185

Categoría	Puntos
Jefe de Taller	165
Técnico Comercial	180
Vendedor Visitador	150
Visitador de Agencias	135
Delineante Proyectista	165
Analista de Laboratorio	165
Delineante de primera	135
Delineante de segunda	120
Calcador	110
Oficial de primera	135
Oficial de segunda	120
Telefonista	120
Auxiliar	110
Aspirante	80
Jefe de Organización	165
Técnico de Organización de primera	135
Técnico de Organización de segunda	120
Cobrador	110
Conserje	110
Vigilante Jurado	110
Vigilante	110
Ordenanza	110
Portero	110
Cocinero	110
Camarero	110
Botones	80
Limpiador	100
Encargado	150
Jefe de Equipo	120
Oficial	100
Almacenero	120
Colocador de primera	120
Colocador de segunda	110
Contramaestre	150
Oficial de primera O. A.	135
Conductor de primera	135
Oficial de segunda O. A.	120
Conductor de segunda	120
Oficial de tercera O. A.	110
Aprendiz	80

ANEXO II

Revisión año 1983

Porcentaje de revisión = 11,25 (IPC sept. × 0,1111 - 1)

Aplicando esta fórmula, se obtienen los resultados siguientes:

- Si el IPC de septiembre es de 9,25, 0,311 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 9,50, 0,624 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 9,75, 0,936 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 10,00, 1,249 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 10,25, 1,561 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 10,50, 1,874 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 10,75, 2,186 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 11,00, 2,499 por 100 de revisión.
- Si el IPC de septiembre es de 12,00, 3,749 por 100 de revisión.

En consecuencia, la forma de distribución sería la siguiente:

Primero.—Cantidad lineal (a aplicar sobre salario):

$$\text{Referido a salarios mensuales: } \frac{4.482,33}{11,25} \times \Delta \text{ porcentual A. I. 83}$$

$$\text{Referido a salarios diarios: } \frac{147,77}{11,25} \times \Delta \text{ porcentual A. I. 83}$$

Segundo.—Reparto proporcional.—Se aumentarán porcentualmente, de forma proporcional, con arreglo a la mitad del incremento que resulte de la aplicación del A. I., los siguientes conceptos:

- Salario.
- Antigüedad.
- Incentivos.
- Primas.
- Horas extras.
- Plus Transporte por Distancia.
- Gratificación días festivos.
- Donativo por matrimonio.
- Plus artículo 14 del Convenio (apartado final).
- Complementos.

El concepto de Ayuda Enseñanza Especial se modificará por el porcentaje del incremento A. I. 83.

El incremento se aplicará a las tablas y cantidades del Convenio 1982, considerando la de salarios, aumentada en 1.000 pesetas para los mensuales y 32,97 para los diarios.

Plan de diversificación y desarrollo
de «Uralita, S. A.»

Introducción

A la vista de la situación de crisis por la que atraviesan los distintos sectores de nuestro país, y particularmente en el sector de la construcción en el que se encuentra encuadrada «Uralita, S. A.», las representaciones social y económica, después de haber analizado tal situación, y a la vista de los datos facilitados por la Empresa referentes a la evolución de la Compañía durante el período 1976/1982, y las previsiones para 1983, han convenido en elaborar un Plan de Diversificación y Desarrollo que, con visión de futuro, conjugue los intereses de las partes afectadas.

Por tanto, y compartiendo ambas representaciones que son objetivos fundamentales el mantenimiento del puesto de trabajo y el saneamiento económico de la Empresa, se concretan con diferente alcance en el tiempo los siguientes acuerdos:

a) Iniciación en 1983 de un Plan de Diversificación de nuevos productos, bien dentro de la Empresa, bien con la creación de nuevas industrias participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por «Uralita, S. A.», que se prevé continuar en los años 1984 y 1985.

b) Recuperar, en lo posible, durante el trienio 1983/1985 los márgenes del producto fibrocemento, intentando conseguir la productividad global de 1976, lo que represente mejorar la situación actual en un 20 por 100.

c) Compromiso de no presentar expediente de regulación de empleo o jornada durante el trienio 1983/1985.

La Empresa se compromete, durante el trienio 1983/1985, a no aplicar la movilidad geográfica señalada en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las razones técnicas, organizativas o productivas, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial que alegue, estén motivadas o sean efecto de los acuerdos de diversificación y desarrollo, aumentos de productividad, etc., pactados en el presente Plan.

Para la movilidad geográfica temporal, prevista en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen durante el trienio 1983/1985 las siguientes condiciones adicionales:

Primero.—Para la provisión de las plazas de los traslados la Empresa solicitará voluntarios entre los trabajadores, dentro de la categoría correspondiente.

Segundo.—Los traslados no podrán afectar simultáneamente a grupos de más de 10 trabajadores de un mismo centro de trabajo.

Tercero.—La duración de los traslados no podrá exceder de noventa días consecutivos o discontinuos durante un año. Ningún trabajador podrá ser trasladado más de una vez al año si lo ha estado en un período superior a cuarenta y cinco días consecutivos, o cuatro veces al año si es trasladado en períodos discontinuos inferiores a cuarenta y cinco días.

Estas condiciones no serán aplicables al personal que, por la naturaleza de su trabajo, debe estar frecuentemente desplazado.

d) Modificación del sistema de jubilaciones de forma que su coste a cargo de la Empresa sea asumible por la misma.

e) Prestar la debida atención, por todos, a la problemática de las materias primas.

f) Mejora de las relaciones laborales entre Empresa y trabajadores.

g) Mantenimiento, en lo posible, del poder adquisitivo de los salarios.

h) Inversión por parte de los accionistas de mil millones de pesetas en 1983.

Si las circunstancias futuras variaran de una forma excepcional, las partes se comprometen a estudiar aquéllas y buscar las alternativas correspondientes.

Para conseguir los objetivos marcados, y desarrollar los acuerdos precedentes, se entiende, por ambas representaciones, que los puntos básicos a tratar son los siguientes:

1. Productividad.
2. Diversificación.
3. Jubilaciones.
4. Incremento salarial para 1983.
5. Relaciones laborales.

1. **Productividad.**—Siendo el aumento de la productividad la base sobre la que se construye los demás puntos de este Plan de Diversificación y Desarrollo, acometemos ésta en la siguiente filosofía en cuanto a su aplicación y desarrollo:

a) Todo aumento de productividad ha de ser negociado, de modo que lo no concretado en este documento ha de ser pactado a nivel de los centros de trabajo.

b) Serán transferidos automáticamente a otros puestos de trabajo los excedentes que se produzcan.

Para conseguir el objetivo marcado se acuerdan las siguientes medidas:

1.1. **Jornada laboral.**—La jornada anual para 1983 será de 1.800 horas como máximo.

1.2. **Horario de carga.**—Se acuerda pasar de los dos turnos actuales de carga a un solo turno de jornada partida de 8 a 13

y de 14 a 17 o las variantes que se puedan pactar en los distintos centros, con las siguientes condiciones:

a) Esta medida afectará al personal operario correspondiente.

b) Deberán quedar cubiertos los servicios complementarios correspondientes.

c) Se compensará con 317 pesetas, por día de trabajo, y el doble de Plus de Transporte por Distancia.

1.3 **Trabajos en sábados, domingos y festivos.**—El recuento de inventario anual se realizará por los encargados de Almacén y empleados de la Línea Comercial relacionados con el control de Almacenes, en las mismas condiciones que el resto de los trabajos que se efectúen en sábados, domingos y festivos.

Al personal afectado se le deberá avisar con siete días de antelación, como mínimo.

1.4 **Horas estructurales.**—Para cumplimentar lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y Orden ministerial de 1 de marzo de 1983, la Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo, notificarán conjuntamente a la autoridad laboral las horas extraordinarias estructurales que se efectúen. La prestación de las mismas será voluntaria.

De acuerdo con el Real Decreto, se entenderán como horas extraordinarias estructurales las definidas en el articulado de la citada Orden ministerial de 1 de marzo de 1983.

1.5 **Organización, racionalización y evolución tecnológica.**—Se acelerará la puesta en práctica de los planes de organización, racionalización y mecanización, en los procesos de producción, de servicios y administrativos que permitan incrementos de productividad. Estos incrementos vendrán básicamente dados por las mejoras organizativas y tecnológicas, y no presuponen la superación de la actividad normal o medida de los trabajadores.

2. **Diversificación.**—Los excedentes generados por las diferentes medidas que lleven a aumentar la productividad son absorbidos en un proceso de diversificación, que tiende en su filosofía a respetar el derecho a un puesto de trabajo de cada persona.

Es claro, de acuerdo con lo expuesto en productividad, que se debe de producir un ajuste entre la creación de excedentes y su adecuación a nuevas actividades.

Dentro del tema de diversificación se pueden distinguir dos grandes apartados:

a) **Diversificación transitoria.**—Es aquella que, sin ser definitiva, se crea para lograr un aumento de productividad en el sector de fibrocemento de la Compañía. Esta diversificación puede ser temporal en tanto en cuanto se constituye y prepara otra diversificación definitiva distinta; o puede ella misma convertirse en diversificación definitiva.

Dentro de esta diversificación transitoria se consideran diferentes campos de actuación que serán planteados por Centros de trabajo.

A-1. Con objeto de agilizar la tramitación y puesta en práctica de los valores correspondientes a las nuevas actividades, se establece el siguiente procedimiento:

— Entrega de la documentación correspondiente al Comité de la Fábrica siete días antes de su implantación.

— Puesta en marcha, en período de prueba, durante treinta días.

— Quince días para llegar a un acuerdo con el Comité.

— Finalizados los mismos y de no haber llegado a una aceptación definitiva, se trasladará el tema a la Comisión Nacional creada al efecto, la cual tendrá un plazo de siete días para resolver.

— Caso de no logarse el acuerdo, el tema pasaría a arbitraje en la figura del actual Presidente de las negociaciones del Convenio.

Durante el período citado se abonará, como mínimo, la prima media del centro de trabajo.

En caso de arbitraje los valores de los productos, que de transitorios pasen a definitivos, quedarían sin efecto en tal momento, teniendo que remitirse a lo establecido en el artículo 7 del Convenio Colectivo. La transitoriedad no excederá a los años señalados para llevar a cabo este Plan, es decir, su fecha tope será el 31 de diciembre de 1985.

b) **Diversificación definitiva.**—Es aquella que constituye nuevos puestos de trabajo de carácter definitivo, ya se produzca la creación de éstos en el seno de «Uralita, S. A.», en Empresas de nueva creación, o en otras ya existentes que acometan nueva actividad industrial con participación mayoritaria, directa o indirecta, por parte de «Uralita, S. A.».

En un principio se prevé que en los años 1983/84/85 los planes de diversificación definitiva permitan la creación de aproximadamente 600 puestos de trabajo, de los cuales unos 200 se realizarán el año 1983, y cuyo detalle es el siguiente (cifras estimadas):

Actividad	Número de puestos de trabajo	Compañía
a) Completar inversión tubería hor- migón	60	«Uralita»
b) Ampliar plásticos	15	«Uralita»
c) Envases metálicos	20	Filial
d) Transformados del caucho	70	Filial
e) Material para riego (1.ª fase)	50	Filial

La inversión prevista para el mencionado trienio será (estimación):

Año	Realizada	Por realizar
1983	195 millones	570 millones
1984	50 millones	1.380 millones
1985	—	1.050 millones

El establecimiento de esta diversificación definitiva, ya sea dentro o fuera de «Uralita, S. A.», no distará más de 30 kilómetros del centro de trabajo en que actualmente presten sus servicios los trabajadores que vayan a ocuparlos.

De otro lado, y teniendo presente que una vía de esta diversificación es en industrias de nueva creación, se acuerda al efecto las siguientes condiciones generales de traslado:

— Será voluntaria por parte del trabajador la aceptación de pasar a estas nuevas Empresas.

— A efectos de fijar las necesidades de plantilla de las nuevas actividades, «Uralita, S. A.», determinará el número y las características profesionales de los puestos a ocupar, los cuales comunicará al personal para la obtención de candidatos a los puestos ofrecidos.

Al personal que de acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores acepte pasar a una nueva Sociedad, se le garantiza:

a) Adhesión al Convenio de «Uralita, S. A.», y derecho a las mejoras sociales no reflejadas en Convenio con la consiguiente adecuación a la nueva Sociedad hasta 1989 inclusive para las diversificaciones realizadas en el trienio 1983/84/85.

Durante este plazo habrá un representante de cada nueva actividad en las deliberaciones del Convenio de «Uralita, S. A.»

b) Se establece un periodo de prueba de cuatro meses, que sirva para comprobar la adaptación del trabajador. Si no se superase a juicio de alguna de las partes, retornaría a su punto de origen en las condiciones iniciales.

c) Garantía «ad personam» por parte de «Uralita, S. A.», con posterioridad al tiempo que dure la adhesión al Convenio, de manera que el trabajador de cada nueva Sociedad que proceda de «Uralita, S. A.», no esté por debajo de las condiciones en situación e homogeneidad, que rijan en ésta (salariales, sociales, etc.), consideradas globalmente. Para aplicar esta globalidad y homogeneidad se considerarán de forma independiente los conceptos retributivos, las mejoras sociales y los derechos pasivos.

A los efectos de los derechos pasivos establecidos en el artículo 107 y en la sección 7.ª del capítulo VIII del Convenio Colectivo, la garantía «ad personam» comenzará en el momento de su pase a otra Sociedad.

d) En caso de extinción del contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador, éste retornará al centro de trabajo de procedencia o, en su defecto, al centro más próximo en que se desarrolle actividad similar.

Se entienden por causas no imputables al trabajador las contenidas en el artículo 4 y 5.4 del Reglamento de Prestaciones por Desempleo aprobado en Real Decreto 920/1981, de 24 de abril.

e) Las garantías «ad personam» quedarían sin efecto cuando «Uralita, S. A.», en caso de necesidad justificada y con preaviso de dos meses, requiriera a cualquiera de los trabajadores trasladados a que volviera a «Uralita, S. A.», en su centro de origen, y éste optará por permanecer en la Empresa en que prestara sus servicios en el momento de producirse el requerimiento.

f) Con relación a las enfermedades profesionales específicas de nuestro sector, se mantiene el derecho al control y seguimiento médico que establezca la legislación vigente en cada momento y/o a lo establecido en la práctica por acuerdo entre «Uralita, S. A.», y sus trabajadores.

En consecuencia, «Uralita, S. A.» mantiene su responsabilidad total en cuanto a las mencionadas enfermedades profesionales indefinidamente, y en las mismas condiciones de los trabajadores de «Uralita, S. A.»

3. Jubilaciones.—Teniendo como referencia la filosofía expresada en el punto d) de la introducción de este documento, se acuerda:

— La congelación de la antigüedad devengada al 31 de diciembre de 1981, a los efectos de los porcentajes de incremento

de jubilación a que se refiere el artículo 114 del Convenio Colectivo.

— El trabajador, llegado el momento de la jubilación anticipada a los sesenta años o del pase a pensionista, podrá optar entre acogerse a los derechos reconocidos en el articulado del Convenio, o a la percepción de una indemnización a tanto alzado que será, como mínimo, por importe de una anualidad y media brutas.

— Las condiciones de jubilación contenidas en la sección 7.ª, capítulo 8.º, jubilados, y artículo 107 del Convenio Colectivo, no serán de aplicación a los trabajadores no procedentes de «Uralita, S. A.», que ingresen en las filiales creadas, como consecuencia de este Plan de Diversificación y Desarrollo. Por lo tanto, se pacta expresamente que la adhesión al Convenio de «Uralita, S. A.», que se prevé en el punto referente a Diversificación no alcanzará a todos aquellos derechos pasivos que figuran en el Convenio de «Uralita, S. A.», quedando en cualquier caso a salvo de los derechos pasivos para los trabajadores procedentes de «Uralita, S. A.», debido a la garantía «ad personam» pactada en este Plan.

En caso de que por disposición legal se modificara la edad en la que se accede a los derechos de jubilación plena, establecida en este momento en sesenta y cinco años, todos los artículos del Convenio que hacen referencia a dicha edad quedarían automáticamente modificados, cambiando «sesenta y cinco años» por la nueva edad de jubilación plena.

4. Incremento salarial.—Dentro de la filosofía de superar la actual situación y en la línea expresada en este documento, se llega a un acuerdo en el tema salarial por el que los trabajadores reducen un año más el mantenimiento global del poder adquisitivo de sus salarios, para contribuir a dar perspectivas de futuro al actual momento económico.

Por tanto, se conviene entre Empresa y Trabajadores un incremento salarial para 1983 del 11,25 por 100 que da lugar a las nuevas cuantías en los conceptos retributivos económicos que figuran en el Convenio Colectivo 1983. Sin embargo, y en la idea de mantener los salarios de las categorías más bajas, se establece que dicho incremento sea aplicado con la siguiente fórmula:

- 50 por 100 de reparto lineal.
- 50 por 100 de reparto proporcional.

Igualmente se acuerda incluir en Convenio la cláusula de revisión en base al Acuerdo Interconfederal 1983, en el mismo espíritu que ha informado el incremento salarial de 1983.

5. Relaciones laborales.—Para el mejor desarrollo de este Plan de Diversificación y Desarrollo y con el ánimo de facilitar la consecución de los objetivos propuestos en el mismo, se decide abordar con el interés que el caso requiere la mejora de las relaciones laborales en el ámbito de nuestra Empresa, aspecto necesario para fortalecer los acuerdos alcanzados en los puntos que lo componen.

Con respecto al estado actual de las relaciones se ha constatado a lo largo de las discusiones del Plan de Diversificación y Desarrollo lo siguiente:

a) Es necesario una información de los problemas financieros, comerciales, industriales, etc., a los trabajadores, que redunde en una mayor comprensión de la problemática general de la Empresa.

b) Ambas partes consideran que unas buenas relaciones laborales constituyen un interés común porque mejoran las condiciones objetivas de trabajo y facilitan el incremento de productividad.

En función de ello han sido analizados diferentes problemas que afectan muy directamente a dichas relaciones laborales cuyo interés en solucionar de forma conjunta se traduce en los siguientes acuerdos:

Primero.—Es necesario que tanto los acuerdos generales del Convenio como las políticas de personal, y en particular aquellas que afectan a las relaciones habituales de trabajo entre personas de diferente categoría laboral, se apliquen de forma homogénea en los distintos centros de trabajo de la Compañía, independientemente del número de personas que compongan cada centro.

Asimismo, se conviene en mejorar las relaciones y comunicaciones en los distintos centros de la Empresa para conseguir una mayor eficacia de funcionamiento que finalmente tenga una incidencia positiva en los resultados de la Compañía.

Segundo.—Potenciar el Departamento de Relaciones Laborales, que tendrá iniciativas en el campo de su competencia y cuyas funciones serán aplicar las mismas, y agilizar el tratamiento y solución de los problemas que sobre esta materia se planteen.

Este Departamento en el desarrollo de todas sus funciones tendrá una relación amplia y efectiva con los representantes de los trabajadores.

Tercero.—Política informativa de la Compañía a los trabajadores, a través de sus representantes, que prosiga la línea emprendida por la Empresa al aportar los datos e informaciones previas a este Plan de Diversificación y Desarrollo y que contemple:

- Objetivo anual global de la Empresa.
- Objetivo anual concreto de cada Dirección.
- Medios, organización y estructuración para conseguir dichos objetivos.

Cuarto.—Se conviene que la Comisión Social Nacional desarrolle conjuntamente con la representación de la Empresa estas líneas básicas de funcionamiento con el compromiso de estudiar cualquier propuesta que, dentro de esta línea, formule alguna de las partes.

Al respecto y formando parte de los asuntos a tratar se acuerdan debatir en la primera reunión los puntos siguientes:

- Boletín informativo interno de los trabajadores.
- Sistema de promoción profesional.

La primera reunión tendrá lugar en el mes de mayo.

Seguimiento.—El seguimiento y control de estos acuerdos será función de la Comisión Social Nacional, la cual se reunirá en sesión extraordinaria cuando lo solicite un mínimo de tres centros de trabajo o cuando sea convocada por el Presidente designado al efecto.

Se fijan dos reuniones ordinarias en mayo y octubre de 1983, en las que, además de ver la marcha en la práctica de estos acuerdos, se desarrollará el tema de relaciones laborales, y se tratará, si procede, el de productividad.

A estas reuniones asistirán sólo 15 miembros como Comisión Delegada de la Comisión Social Nacional, elegidos de entre sus componentes y distribuidos de la siguiente manera:

- Dos miembros por las fábricas de Getafe, Sevilla, Sardiñola y Valladolid.
- Un miembro por las fábricas de Quart, Alcázar, Plásticos y Textil.
- Un miembro por Oficinas Centrales.
- Dos miembros por la Red Comercial.

Real Decreto número 920/1981, de 24 de abril, Reglamento de Prestaciones por Desempleo

Art. 4.º

a) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, previa la correspondiente autorización de la autoridad laboral.

b) Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente a la Seguridad Social, incapacidad del empresario o por extinción de la personalidad jurídica contratante, siempre que no medie sucesión en la Empresa o no haya representante legal que continúe la actividad.

d) Por despido del trabajador, declarado improcedente en sentencia firme ante la jurisdicción competente, siempre que no se hubiera producido la readmisión.

e) Por despido del trabajador, declarado improcedente de forma expresa en conciliación ante el IMAC o ante la jurisdicción competente, siempre que se hubiese pactado de modo expreso una indemnización superior a treinta y cinco días de salario.

f) Por despido basado en causas objetivas, legalmente procedente.

g) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas de extinción de la relación laboral no hayan actuado precisamente por denuncia del trabajador.

h) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que el cese en el anterior trabajo hubiese sido por causas no imputables al trabajador.

Art. 5.º 4. Particularmente en los supuestos en que el trabajador opte por la resolución del contrato con ocasión de traslados de residencia, modificación de condiciones de trabajo a que se refieren los artículos 40.1, 40.2 y 41.2, a), b) y c), del Estatuto de los Trabajadores (número marg. 1), y en aquellos a que se refiere el artículo 50 de la citada norma, aunque el cese en el empleo se produzca por voluntad del trabajador, se considerará que la situación de desempleo es debida a causas no imputables al mismo.

ANEXO III

Revisión año 1983

A título de ejemplo, se señala el caso de un Oficial de Fabricación que por concepto de antigüedad devengue dos bienios y un quinquenio.

Asimismo, se considera que el IPC al mes de septiembre próximo sea de un 10 por 100.

Por tanto, el incremento que procedería se sitúa en 1,249 por 100, y su mitad 0,6245 por 100.

	Tabla inicial 1983	Revisión			Nueva tabla
		Δ Lineal	Δ Proporcional	Δ Total	
Salario	2.169,76	16,41	11,95	28,36	2.198,12
Antigüedad:					
Bienios	64,22	—	0,40	0,40	64,62
Quinquenios ..	44,94	—	0,28	0,28	45,22
Incentivos	119,93	—	0,75	0,75	120,68
Total incremento		16,41	13,38	29,79	

Primas pactadas

Actividad media horaria	Prima en pesetas/hora	Actividad media horaria	Prima en pesetas/hora
De 100,1 a 101	7,03	De 125,1 a 126	18,58
De 101,1 a 102	7,38	De 126,1 a 127	19,27
De 102,1 a 103	7,73	De 127,1 a 128	19,96
De 103,1 a 104	8,07	De 128,1 a 129	20,72
De 104,1 a 105	8,41	De 129,1 a 130	21,40
De 105,1 a 106	8,77	De 130,1 a 131	22,10
De 106,1 a 107	9,10	De 131,1 a 132	22,78
De 107,1 a 108	9,53	De 132,1 a 133	23,48
De 108,1 a 109	9,79	De 133,1 a 134	24,17
De 109,1 a 110	10,21	De 134,1 a 135	24,86
De 110,1 a 111	10,49	De 135,1 a 136	25,55
De 111,1 a 112	10,91	De 136,1 a 137	26,31
De 112,1 a 113	11,18	De 137,1 a 138	27,00
De 113,1 a 114	11,60	De 138,1 a 139	27,69
De 114,1 a 115	11,87	De 139,1 a 140	28,37
De 115,1 a 116	12,29	De 140,1 a 141	29,07
De 116,1 a 117	12,63	De 141,1 a 142	29,75
De 117,1 a 118	12,97	De 142,1 a 143	30,45
De 118,1 a 119	13,67	De 143,1 a 144	31,14
De 119,1 a 120	14,35	De 144,1 a 145	31,90
De 120,1 a 121	15,11	De 145,1 a 146	32,60
De 121,1 a 122	15,81	De 146,1 a 147	33,28
De 122,1 a 123	16,50	De 147,1 a 148	33,98
De 123,1 a 124	17,20	De 148,1 a 149	34,67
De 124,1 a 125	17,88	De 149,1 a 150	35,36

13255

RESOLUCION de 25 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para el año 1983 del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Visto el acuerdo de revisión salarial para el año 1983 de fecha 10 de abril de 1983 de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias Lácteas y sus derivados, suscrito por las partes el día 16 de abril de 1982 e inscrito por este Centro directivo en 5 de mayo de 1982, adoptado en virtud de su artículo 4.º, que establecía que los conceptos económicos del Convenio tendrían duración por un año, siendo revisados con efectos de 1 de enero de 1983, habiéndose en consecuencia elaborado las condiciones que han de regir a partir de la referida fecha,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias Lácteas y sus derivados.

ACUERDO

De revisión salarial entre las Entidades: Federación de Alimentación de Comisiones Obreras, Federación de Alimentación, Bebidas y Tabaco de Unión General de Trabajadores y Federación de Alimentación, Hostelería e Industrias Afines de Unión Sindical Obrera, por parte de los Trabajadores, y de la Federación Nacional de Industrias Lácteas, por parte empresarial, para el año 1983.

Las expresadas partes, al amparo del artículo 4.º del Convenio Colectivo, estatal de Industrias Lácteas y sus derivados de 16 de abril de 1982 («Boletín Oficial del Estado» número 144,