V. DISPOSICIONES FINALES

Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias pa a dictar las resoluciones que considere necesarias para la adecuada aplicación e interpretación de lo que por la presente se dispone.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos, Dic. guarde a V. I.

Madrio, 8 de junio de 1983 —P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982, Boietín Oficial del Estados de 3 de abril), el Subsecretario José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

22418

ORDEN de 16 de junio de 1983 por la que se aprueba la clasificación y transformación definitiva en Centros docentes privados de Educación General Básica y Preescolar de los Centros docentes que se mencionan

Ilma. Sra.: La Ley General de Educación establece, en sus disposiciones transitorias segunda y tercera, la obligación de los actuales Centros documentes de acomodarse a los nuevos niveles educativos mediante la transformación, en su caso, y cla-sificación de los mismos. Dichas disposiciones transitorias han sificación de 1971, sobre transformación y clasificación de los actuales centros docentes, y 22 de mayo de 1978, por la que se establecen los requisitos necesarios para la transforma-

que se establecen jos requisitos necesarios para la transforma-ción y clasificación de los Centros de enseñanza. Vistos los expedientes instruidos por los Directores de los Centros privados que se relacionan en el anexo de la presente Orden, en solicitud de transformación y clasificación; Resultando que los mencionados expedientes fueron resueltos concediéndoles a los Centros clasificación condicionada a la reaconcedendoles à los Centros d'astricación condicionada à la realización de las obras necesarias para la suficiente adaptación à los módulos establecidos en la Orden ministerial de 30 de diciembro de 1971 vigente en dicha fecha;

Resultando que las Direcciones Provinciales han elevado propuesta de clasificación definitiva de dichos Centros al haber

realizado éstos las obras previstas.

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 («Poletin Oficial del Estado» de 6 de agosto) y Ordenes ministeriales de 19 de junio de 1971 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio) y 22 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) por las que se establecen las normas y requisitos para la transformación y clasificación de los Centros do-

Considerando que los Centros que se expresan, de acuerdo con los informes emitidos por los Servicios Provinciales y con las disposiciones vigentes en materia de transformación y clasificación, reunen los requisitos necesarios de capacidad e ins-

talaciones

Este Ministerio ha resuelto:

Aprobar la clasificación y transformación definitiva en Centres docentes privados de Educación General Básica y Pressolar de los Centros docentes que se relacionan en el anexo de la presen e Orden Contra estos acuerdos podrá interponerse ante el Ministerio de Fducación y Ciencia, según establece el articulo 128, porrato 1º de la Ley de Procedimiento Administrativo, recurso de reposición previo al contencioso administrativo en el plazo de un me de acuerdo con lo establecido por el artículo 52, 2.º, de la Ley de Jurisdicción Administrativa.

Lo que comunico a V. 1. para su conocimiento y efectos. Madrid, 16 de junio de 1983.—P D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario. José Torreblanca Prieto.

Ilma. Sra. Directora genera! de Educación Básica.

ANEXO QUE SE CITA

Centros de Educación General Básica

Provincia de Albacete

Municipio: Caudete. Localidad: Caudete. Denominación: «Amor de Dios». Domicilio: Avenida de Nuestra Señora de Gracia sin número Titulas: RR Amor de Dios.—Fransformación y clasificación definitiva en Centro privado de Educación General Básic» de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida de Nuestra Señora de Gracia, sin número.

Provincia de Alicante

Municipio: Alicante Localidad Santa Faz. Denominación: «La Milagrosa». Domicilio: Finca «La Horadada», partida Orgergia Titular. Diputación Provincial (Hijas de la Caridad).—Transformación y clasificación definitiva en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la finca ella Horad des

Lo Horadada. Se autoriza el cambio de domicilio de la calle Campoamor, 8, a la firma «La Horadada».

Provincia de Santander

Municipio: Santa María de Cayón. Localidad: Santa María Municipio: Santa Maria de Cayón. Localidad: Santa Maria de Cayón Denominación: «Sagrados Corazones». Domicilio: Argomilla de Cayón. Titular: RR. de los Sagrados Corazones. Iranslormación y clasificación definitiva en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Argomilla de Cayón.

Centros de Educación Preescolar

Provincia de Santander

Municipio: Santa María de Cayón. Localidad: Santa María de Cayón. Denominación: «Sagrados Corazones». Domicilio: Argomilla de Cayón. Titular RR. de los Sagrados Corazones. Transformación y clasificación definitiva en Centro privado de párvulos con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido en un edificio situado en Argomilla de Cayón. yón.

ORDEN de 28 de junio de 1983 por la que se autoriza la clausura del Colegio Mayor La Salle-22419 de Valladolid.

Ilmo. Sr.: Vista la petición formulada por don Martín Corral Alcalde, como representante de la Institución titular del Colegio Mayor «Lasalle», dependiente de la Universidad de Valladolid, solicitando autorización para proceder a la clausura del referido Colegio Mayor a la terminación del curso académico 1982-83:

Teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Universidad de Valladolid y el Decreto 2780/1973, de 19 de octubre, Este Ministerio ha dispuesto:

Primero: Autorizar la clausura del Colegio Mayor «Lasalle», petición de don Martín Corral Alcalde, con efectos de fines

del curso académico de 1982-83.

Segundo: Queda sin efecto la Orden ministerial de 12 de unio de 1957 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto) por la que se otorgó a dicho Centro la condición de Colegio Mayor Univer-

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. Madrid, 28 de junio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), la Secretaria de Estado de Universidades e Investi-gación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22420

RESOLUCION de 4 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publi-cación del acuerdo de revisión salarial del II Convenio Genera: de la Industria Química Transforma-dora (FEQUIT).

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial del II Convenio General de la Industria Química Transformadora (FEQUIT), recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 15 de marzo de 1983 y el día 20 de junio de 1983, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, pactado en virtud del artículo 4.º del II Convenio General de la Industria Química Transformadora, de fecha 26 de julio de 1982, cuya revisión salarial ha sido suscrita por la Federación Empresarial de la Industria Química. Transformadora (FEQUIT) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. con fecha 14 de marzo de 1983, y de conformidad con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Converios Colectivos de Trabajo, 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 original del mismo al Instituto de Me-

diación. Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 4 de lunio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

REVISION DEL II CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUINICA TRANSFORMADGRA

En función de lo establecido en el art. 4 del II Convenio General de la Industria Química Transformadora, las partes firmantes han procedido a la revi-sión de los temas previstos en dicho artículo en los terminos siguientes: CAPITULO V.-

Politica Salarial .-

Art. 24 .- Sistema retributivo.

las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán --- constituídas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 25.- Pago de salarios.

El pago de salarios sa realizará en efectivo, dentro de la jornada labo ral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, - talón o transferencia bancaria.

Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, berán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabaja dor se produzca en la feche habitual de pago.

cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 26.- Salario minimo garantizado (SNG).

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada com-pleta, mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado anual de 613.676 pesatas brutas.

El SMG esterá compuesto por la Totalidad da los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal e trabajos medidos o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad y pluses obligatorios.

Art. 27.- Incrementos salariales.

Art. 11.- Intermentos salariales.

1.- Modelo de referencia salarial.- Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los tres últimos eños, por referir los sumentos salariales pactados el MSS de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad de hallaran vinculados por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respeto del principio de autonomía y li bertad de las partes.

1.- Se considera MS8 la Formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas.

Salario base. Plus Convenio. Beneficios y pluses. Incentivos. Complementos y primas. Pagas extraordinarias.

1.2.- Otros conceptos económicos.

Nota B:

Comisiones.

Premios y prestaciones especiales.

Becas. Subvenciones a comedores.

Viviendas. Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3.- Retribuciones horas extraordinarias.

1.4 .- Otras retribuciones: Antiquedad.

- A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadoros y personal que perciba algun devengo de la emprosa, exceptuando solamente al ersonal comprendido en el grupo profesionel nómero O. No se descontará nada en caso de haber existido huelge o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tel caso, les cantidades Leóricas dejados de percibir por los trabajadoras.
- B) Comprende los conceptos no estrictamente ealeriales que constituyen un elemento de coste atribuíble al factor trabajo.
- 2.- Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos ontes enumerados, las empresas detraerán del montente total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:
- 2.1.— Les masas que corresponden a cantidades y conceptos sometidos a le propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales cono:
- a) Complementos salariales en especies, de manutención, alojamiento, ca a, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) los de carácter asistencial y social empresarial, teles como forma-ción profesional, cultural, deportive, recreative, economatos, comedo-res, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc. Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajado-res perciban cantidades a tento alzado por estos conceptos, en cuyo ca-ao se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2.- Las masas que correspondan a distas, horas extraordinarias y comi siones de ventas. Las empresas, junto con los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, determinarán en este caso el régimen al que han de ajusturse.

2.3.- La masa correspondiente al personal que está incluido en el grupo profesional número 0.

profesional numero U.

II. - Incrementos. - Una vez depurado el concepto MSB de 1.902 de acuerdo con los epigrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I, se procederá a incrementar la MSB en el 12 por 100 de su actual importe.

Los incrementos de la MSD de cada empresa se calcularán en condiciones de homogencidad respecto a los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarios ofectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las contidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de los detracciones contempladas.

Reelizadas las operaciones antes dichas, a continuación se llevarán a - cabo las acciones siguientes:

- 1.- Se reservarán dos puntos (del 12 por 100 pactado) para:

- Nuevas antigüedades.

 Alconza los SMG de los grupos 1 al 3 que figuran en el Anexo I de la presente revisión en equellas empresas que no llegaran a los mismos.

 Alcanzar los SMG de los grupos 4 al 8 progresivamente, por grupos siguiendo el orden de menor a mayor.

 Ascenses.

En el reparto de esta masa deberá seguirse el orden de prioridad que fi gura en este párrafo.

Respecto a los salarios mínimos garántizados de los grupos profesiona-les 1, 2 y 3 que figuran en la tabla anexa, serán de obligado cumpli-miento por las empresas, debiendo, de no ser sufíciente con los dos pun tos de reserva, tomar las cantidades necesarias del 10 por 100 restanta.

En cuanto a los SMG del resto de los grupos profesionales que figuran en la tabla apexa número 1, las empresas no se verán obligadas si con los dos puntos de reserva no se pudiera alcanzar el SMG de los grupos profesionales de los números 4 a 8. En este supuesto, el reparto de las cantidades disponibles se efectuará siguiendo el orden de prelación siquiente.

- 1 SMG del grupo nº 4. 2 SMG del grupo nº 5. 3 SMG del grupo nº 6. 4 SMG del grupo nº 7. 5 SMG del grupo nº 8.

De las cantidades que se abunen en concepto de promociones, deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndo se por dor cuenta la obligación que tienen las empresas de informar pre distribución per grupos profesionales, reflejándo los criterios y mutivaciones que se han seguido pera la misma, debiendo las empresas demostrar, por el procedimiento que estimen más conveniente, que se han agastado esa parte del 2 por 100 de MSB. En el supuesto de desacuerdo, quadará abierta la vía administrativa y judicial pertinente.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, s**o reparti** rán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la ontrada <mark>en</mark> vigor de la presente revisión.

2.- Las empresas que no Lengan que detraer cantidades del 10 por 100 pa ra alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3 utilizarán dicho 10 por 100 de MSB depurada y honogoncizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuendo antigüedad, de cada trabaja-dor, percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeño en la empresa.

Lus empresas que hayan tenido que detreer cantidades del 10 por 100 de MSC para llegar a los SMC de los grupos 1, 2 y 3, repartirán las canti-dades restantus, si las hubiere, mediante el mismo precedimiento apunt<u>a</u> do en el párrafo anterior, entre el resto de los trabajadores.

On en el parraro anterior, entre el resto de los trabajadores. El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada trabaja dor por el πάετο de horas/año establecido en el presente convenio co lectivo κοπο jurnado máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHI), ho todo ceno, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en tuestión o que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactado.

al lucra menor de la jornada maxima anual paccada.

III.- Calendario de cjecución.- Tres la entrada en vigor de la presente revisión, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el 8.0.E. Acto seguido, en reunión convocada al efecto por la Dirección, da empresa aportará los datos de su M.S.B. desglosado por conceptos y grupos profesionales así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciónes rescriadas en los apartados anteriores. El Comité o Delegados de Rem sonal examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado darán su conformidad.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindica les, de los dotos y cálcolos anteriores se dará cuenta a los trabajado-res exponiéndolo en el tablón de anuncios.

Art. 26.- Cladeula de desenganche para empresas en pérdidas.

Los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contablos de 1.981 y 1.982. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1.983.

En estos casos se trusladará a las partes de fijación del aumento de sa larios. Para valorar esta situación se tendránen cuenta circunstancias—tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus Balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentos, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran compren En función de la unidad de contratación en la que se encuentran compren didas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trahajadores la documentación precisa (a Jances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o cen sores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos econópicos que elle implica, se sustituirá el informe de au-ditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos enteriores es tarán o nó sujatos a revisar los salarios durante el año en curso de ecuedo con lo que especificamente se acuerde entre la Empresa y los re presentantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiendosa hacer constar lal decisión en el documento que receja los acuerdos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en párrafos preceden tes solo afecta al conceplo salarial, hallándose obligadas las enpres afectadas per el contenido del resto del Convenio Colectivo.

afectadas per el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previa monifestación de estar inclusas en las circunstancias y condicio nes justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de ne cesaria o obligada aplicación la establecido en los artículos anteriores, las empresas podrán realizar un auxento salarial del 95% de acuer do con el grocedimiento previsto en el artículo anterior. Ello no obserbante procederá de hallarse conference los representantes legales del personal. En las empresas en que se opte por esta modalidad de decengan che será de appisación la previsto en los artículos 36 y 31 de la presente Revisión del Convenio.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en pérrafos enteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirón escritos, en el plezo de quince días a partir de la publicación del Convenio en el "Boletín Official del Estado a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios terminos, de lo dispuesto en el pre sente Convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado, sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificadas como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcioneles a la propia empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Para poder ecogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artícu lo, las empresas deberán comunicar a los Comités de Enpresa o Delegados de Personal su intención de hacerlo en el plazo de veinte días desde la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado".

Art. 29.- Corracción del absentismo.

Las partes firmentes del presente acuerdo reconocen el grave problema — que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que au reduc

ción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el pues-to de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguri-dad, higiene y ambiente de trabajo, en orden e una efectiva protección — de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forme, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economia produce el absentismo cuando se superan determinados niveles esi como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Pera conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1.- Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas re lacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora da las condiciones de trebajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2.- Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consulta-dos en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primes que tengan repercusión sobra la salud fisica y/o mental del trabajador.

3.- Al cuantificer y catalogar las causes de absentismo, no serán compu-tables a efectos de tal cuantificación las siguientes susencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
 Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hag ta secundo quado de consanguinidad o afihidad.

- Traelado de domicilio habitual.

 Por el tiompo indispensable para el cumplimiento de un deber de caracter público y personal.

 Realización de funciones eindicales o de representación del personal en los térainos establecidos legal o convencionalmente.

 Las trabajadorsa por laclencia de un hijo menor de nueve meses.

 Las ausencias derivadas de hosnitalización.

 Las ausencias debidas a accidente laboral.

 Las ausencias ocasionadas por la muspension de la actividad en caso de riesgo de accidente cuanjo así se decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

 Los pereisos por maternidad de la trabajadora.

 Los supuestos de suspension de contrato de trabajo por causas legalmente establocidae, excepto la ILT.

 4. Pera reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la ILT.

- 4. Para reducir el absentismo injustificado (entendido como tal la III, de acuerdo con el epigrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 5 por 100 de la jornada-hora a trabajar durante el periodo de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de III el consuetudinariamente o median te pacto expreso la viniera devengando. Tal computo so efectuará trises-tralmente.

No se conside**ra a e**sto**s e**fectos las feltas ininterrumpidas de más de vei<u>n</u> tiún días.

- 5.- El destino que se dé a setos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadoros.
- 6.- En este capitulo ambas partes se regirán por el criterio basico de bus car la reducción de las causas que lo generan y centrarse en equellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción e corto y medio plazo.

e corto y medio plazo.

Art. 30. - Ciáusula de revisión eslarial.
En el caso de que el Indice de Precios al Coneume (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 auperior al 9 por 100, se efectuará una revisión eslarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la Indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prevor el compertamiento del IPC en el conjunto de los 12 mesos (enero/diciembre de 1.983). Tal incremento se abunará con efectos de primoro de enero de 1.983, y para lievarlo a cabo se tomarán como referencias los selarios, HSO o tables utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante quardaré, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nível satartal pactado iniclaimente en este Convenio, a fin de que equét se mantenga idéntico en el conjunto de los doce mases (enero/diciembra 1.783).

ARTICULO 31.-

TABLA DE REVISION SALARIAL

BANDA IPC9 SALARIAL	9,25	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12
9,5	0,263	0,527	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	3,169
9,75	0,270	0,541	0,811	1,082	1,353	1,624	1,895	2,165	3,249
10,0	0,277	0,555	0,832	1,110	1,388	1,666	1,943	2,221	3,332
10,25	0,284	0,568	0,853	1,138	1,422	1,707	1,992	2,277	3,419
10,50	0,291	0,582	0,874	1,166	1,457	1,749	2,040	2,332	3,499
· 10,75	0,298	0,596	0,895	1,193	1,491	1,790	2,089	2,388	3,582
11,0	0,304	0,610	0,915	1,221	1,527	1,832	2,138	2,443	3,669
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,743
11,50	0,318	0,638	0,957	1,277	1,596	1,915	2,235	2,554	3,832
11,75	0,325	0,652	0,978	1,304	1,631	1,957	2,283	2,610	3,91
12,0	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,990
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,08
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,16

Formula aplicada: Revisión = \(\text{Salarial pactado x (IPC 9 meses x 0'1111 - 1)} \)

Art. 32.- Antiquedad.

11 plus de antiquedad para los trabajadores afectados por el presente
Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su na
tural evolución los trienios, quinquenios y otros tipos de módulos vigen
tes en el sector.

Art. 33. Pluses.

Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, pelí grosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía ac-tuel todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus

Estos pluses se percibiran de acuerdo con los modulos que se viniesen utilizando en las empresas, y en todo caso, de acuerdo con los salerios bases y porcentejes de la absorbida Ordenanza de la Industria Química, de 24 da Julio de 1.974 y publicada en el "Boletin Oficial del Estado " el 31 de Julio de 1.974.

Art. 34 .- Incentivos.

A initiativa de la empresa podrá establecerse el complemento selecial nor cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor sentidad de trabajo, vayan o no unidos a un asistema de retribución por rendimiento. Le implantación o modificación de un els tema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actidad una perdida en la retribución del trabajedor.

Las reclamaciones que puedan producirse en reloción con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa o Delegados de Personal. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de splicarse la tarifa objeto de reclamación.

A estos efectos, al trabajador conservará, independientemente de los rendinientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante les doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si, durante el periodo de prueba, el trabajador o trabajadores efectados obtuvieran rendimiento superior el normel, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tel evento se estableciesen, debiendo en cuelquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

In el caso de que les tarifas a que se refieren los dos parrafos anterio res no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- 1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
 2. Cuendo se hubiese incurrido da modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
 3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número da trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.
 4. Por scuerdo entre la empresa y el Comité.
- Si, por motivo de la implantación de un mistema de rendimientom e incentivos de umo o varias secciones que componen la fabricación, alguien nu-biera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la activi dad normal de su carga de trabajo por hora/hombre, deberá percibir un in cremento sobre su salario a actividad normal.
- las empresas deberán establecer un estema de remuneración con incentivo a le meno de obra indirecta, cuendo se halle establecido para la meno de obra directa, si este hecho determinese que la meno de obra indirecta hubiera de resilíar una cantidad de trabajo euperior a la ectividad normal de su carga de trabajo por hora/hombre.
- Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas inputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia apresarias, tendrá derecho al anlario que se hubiese previsto, o en tode caso a las retribuciones que inicran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medi-
- il las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran acci-entales o no se extendieran a toda la jornada, ec le deberá compensar -olamente al trabajador el tiempo que dura la disminución.
- uendo, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligen-les de la empresa, pero independientes do la voluntad del trebajador falta de corriente, averia en les maquines, espera de fuerza motriz, -aterioles, etc.), sea preciso suspender el trabajo, sé pagará a los tra mijadores la percepción correspondiente el rendimiento normal.
- a ambos supuestos para acreditar estos derechos, será indispensable ha-er permanecido en el lugar de trabajo.

t. 36. Horas Extraordinarias.

- e la gravo situación de paro existente, y con el objeto de fomentar a politica social solidaria que favorezca la creación de ampleo, se uerda la supresión de las horse extracidinarias habitueles, manteniendo del criterio ya establecido en acuerdos anteriores.
- si mismo, en función de dar todo su valor al criterio enterior, es reco iende que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representan es de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas ontrataciones dentro de la modalidades de contratación vigentes en susti-ución de les horas extraordinarias suprimidas.
- o función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias inter-acionales en esta materia las pertes firmantes de este acuerdo conside-an positivo esfalar a sus representados la posibilidad de compensor las oras extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descan-o, en lugar de ser retribuidas monetariamente.
- o, en lugar de ser retribuidas monetarismente.

 emblen respecto de los distintos tipos de horas extraordinorias se acuer a lo siguiente: a) Horas extraordinaries de fuerza meyor que vengan exidas por la escesidad de reparar siniestros u otros deños extraordinacios, u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves criucios a la propia emprose o a terceros, aci coma en cese de riesgo e perdida de materias primas: realización; b) Horas extraordinarias necerias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son impresibles o au no realización produzca graves pérdidas materiales o de jentes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las decesarias para puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento—ando no quepa las utilización de las distintes modalidades de contratada temporal a parcial previatas por la ley y su no realización lleve responsado la pérdida o el deteritor de la producción y en el supuesto de—e su no realización suponga la imposibilidad de reparar averias o geren car la debida puesta en marcha de la producción mantendimiento.
- as horse extraordinarias en todo caso, por su naturaleza erán voluntatos, de scuerdo con la ley, exceptuando equellas cuya no realización pro
 voca a la empresa gravos perjuicios o impide la continuidad de la produc
 én y los demás supuestos de fuerza mayor contonidos en el spartado e)
 el prasenta ertículo.
- a Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa,

a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extragrdinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la dispribución por secciones. Así mismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en esta revisión.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Mixta.

Se consideraram horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los puntos a) y b) del presente ar

la realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 39 punto 5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se to talizará semanalmente, entregando copie del resúmen semunal al trabajador en em parte correspondiente.

De conformidad con lo estéblecido en el artículo 2 punto 1 del Real De-creto 1858/81, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Auto-ridad laboral conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Perso-nal, en su casó, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo esteblecido en la nor-mativa vigente schre cotización a la Seguridad Social.

Art. 39. Deplazamientos y Dietas. Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique
su centro de trabajo percibiran una dieta de 857 pesetas, cuando realier
una comida fuera y pernocten en su domicilio; 1.465 pesetas, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 2.869 pesetas, cuando, además de realizar Was dos comidas principales fuera, pernocten fuere de su domicilio.

Dichas dietas de devengarán integramente el día de salida.

Correran los gastos de locomoción a cargo de la Empresa, la cual estable— cerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores jus— tificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuendo los medios de locomoción costeados por la Empresa, y la distribu-ción del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicili**o** no tendrán derecho a percibo de dieta.

no tendran derecho a perciso de dieta.

Cuando, para los desplozamientos el trabajador utilice su propio vehículo, se establecciá, previo acuardo entre la empresa y el trabajador, una
cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta el coste
el los factores que conforman el manteniemiento del vehículo, abritiza ción, seguro de accidentes, etc., teniendose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en nig gún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 15 3

14 pesetas respectivamente, conforme al párrafo siguiente:

El importe del kilometraje se fija en 15 pesetas. Este importe de kilome traje será de 14 pesetas/kilómetro gara los casos en los que las empre sas financiem sin intereses la compra de coche a sus colaboradores.

Articulo 60 .- Aprendices.

£1 contrato de aprendizaje se considerará de carácter especial de conformidad con la legislación vigente.

Su-objeto es el de dotar al trabajador de la cualificación profesional -necesaria para désarrollar debidamente las funciones propias de su ofi--

A este respecto, los mayores de 16 años podrán ser contratados a efectos de formación profesional, hasta el cumplimiento de la edad de 18 años, — con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la coti zación a la Seguridad Sociál. En el supuesto de incorporación del intera sado a la empreña sin colución de chitinuidad, el tiempo de prácticas sa deducirá del período de pruebas computándose a efectos de antigüedad.

El aprendiz, el cumplir los 18 años, adquírirá la plenitud de derechos de los trabajadores del grupo al que pertenezca.

Los trabajadores renores de 18 años no podrán realizar trabajos noctur-nos o aquellos que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las Organizaciones Sindicales más representativas, declare insalubra, penasos, nocivos o peligrosos, tan-to para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, los citados trubajadores no podrán realizor horas extraordinarias.

las emprecas, cuando los trabajadores menores de 18 años esten matricu-lados en Centros de Enseñanza, ya sean genera) o profesional y previa justificación de los mismos, concederán los permisos necesarios para la realización de exásenes y pruebas.

- 2. La retribución de los aprendices en función de lo establecido en el Reel Decreto 1301/1.981, de 3 de julio, por el que se regula el contrato de Formación Profesional, deberá hacerse en función de las horas réactivamente tratajadas utilizando como modelo de cálculo los salarios minimos que a continuación se relacionen:
 - Trabajador de 16 años 249.103 pesetas/año. Trabajador de 17 años 375.822 pesetas/año.

Disposición transitoria.-

Regulación de turnos.

Les portes firmantes neuerdan constituir uns Comisión de Estudio al objeto de preparer le base necesaria que permita abordar en la negociación colectiva de 1.984 la problemática de los sistemas de turnos, coincidiendo las partes en la especial atención que debe observarse con el turno en las emprecas de proceso continuo. Dicha Comisión será paritaria y deberá empezar sus trabajos en el plazo de un mes a partir de la publicación de la Reyusión del II Convenio General de la Industria Quimica Transformadora en el p.O.E., debiendo remitir un informa, de conclusiones a la Comisión Nixta Entes del mes de octubre de 1.983.

Disposición adicional punto 3.-

Sistema especial de jubilación.

Sistema especial de jubilacion.

Les Organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es bosceptible de generar el establecimiento de un sistema que permite la jubilación con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultióne con trateción por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficiones de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la ectualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un periodo mínimo de duración en todo caco-superior al eño y tendiendo al máximo legal respectivo.

Do existir en una empresa trabajadores fijos discontínuos con derechos preferentes se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios an-tes señalados.

Tales jubálaciones enticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán y quedarán estipuladas en virtud de pacto.

Todo ello supeditado a la modificación del Real Decreto Ley 1481/81 que se ha acordado solicitar por los firmantes del Al-83

ANEXO I

Grupos Profesionales. Tabla de salarios minimos anuales en cada Grupo --Profesional

Grupo 1	613.676 Ptas.
Grupo 2	656.633 "
Grupo 3	711.864 P
Grupo 4	791,642 *
Grupo 5	902,104
Grupo 6	1.055.523 Ptam.
Grupp 7	1.282.583 "
Grupo A	1.626.244

esta tebla le será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31

22421

RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Di-RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación, para llevarlo a cumplida y debido efecto, del auto dictado por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de fecha 13 de abril de 1983, y por el que se levanta la suspensión, que fue decretada en fecha 15 de marzo de 1982 por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, del Laudo de obligado cumplimiento dictado por esta Dirección General el 10 de marzo de 1981, re aplicación en todos los puertos de España relacionado con los Servicios Médicos de Empresa.

Se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo del auto dictado, en fecha 13 de abril de 1983, por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en el recurso contencioso-administrativo, en grado de apelación, número 42.581, interpuesto por la Abogacía del Estado, en nombre y representación de la Administración General, contra el auto dictado por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de fecha 15 de marzo de 1982, por el que se decretaba la suspensión de la ejecutividad del Laudo de obligado cumplimiento de fecha 10 de marzo de 1981, de aplicación en todos los puertos de España, relacionado con los Servicios Médicos de Empresa, y cuya parte dispositiva dice, literalmente: dice, literalmente:

«La Sala acuerda: Estimar el recurso de apelación interpuesto por el Defensor de la Administración General del Estado, contra el auto de fecha 1 de marzo de 1982, dictado por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en la pieza de suspensión del acto, dimanante del recurso contencioso-administrativo número 42.581, que revocamos y dejamos sin efecto, y en su virtud, se deniega la suspensión solicitada y no se hace imposición de costas.

Madrid, 30 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22422

RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Direc-ción General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ambito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A...

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de junio de 1983, suscrito por las partes el día 7 de junio 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 e) texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 30 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».

~ CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LACTARIA CASTELLANA, S.A."

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1 Ambito de aplicación. El presente Convenio afecta a los distintos e Centros de trabajo de "LACTARIA CASTELLANA, S.A.". dedicados a actividades propias de las Industrias Lácteas y sus derivados, así como/ a aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse.
- Art. 2.- Ambito personal. Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales de los centros de trabajo en que tensa/ aplicación.
- Vigencia, duración y revisión.- El presente Convento entrará en vi-gor à partir del día siguiente de su firma y mantendrá su vigencia -hasta el 31-12-83. En cuanto a efectos económicos, tendrán vigencia/ a partir del 1-1-83, salvo las excepciones que se establecen en el -propio texto del Convenio.

La denuncia, proponiendo la revisión del Convento, deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación de un mes a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus $\overline{\text{pro}}$ progas.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un conjunto unitario, por lo que, consige radas como tal conjunto y en cómputo anual, sustituyen tanto en su a plicación individual como colectiva, a las vigentes con anterioridad, asimismo-estimadas en su conjunto y en igual cómputo anual.

No obstànte lo anterior, se mantendián a título personal las situaciones individuales cuyo régimen anterior, en el conjunto de sus condiciones y en computo anual, resulten más favorables que las resultantes de la aplicación total de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO - REGIMEN LABORAL

- Art, 6.- Ingresos.- Para el ingreso en cualquier de los Centros de Trabajo que tiene "LACTABIA CASTELLANA, S.A." sorá preceptivo que el aspiran te tenga cumplida la edad de dieciseis años y que proceda de las empleo.
- Períodos de prueba. Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se consideran provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:
 - a) Titulados: Seis meses.
 - b) Técnicos: Diplomados y no titulados; Comerciales, Jefes y Subje-fes administrativos: Tres meses.
 - c) Resto personal administrativo, Almaceneros, Cobrador, Oficiales 0. V., Especialistas de 1^2 , 2^2 y 3^2 y Repartidores: Dos moses.
 - d) Peones, Peones Especializados, Personal de Limpieza, resto Subalternos y Aprendices: Dos semanas.
- Organización. Como responsable de la organización práctica del trabajo. la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la estructuración de servicios y funciones que en cada remento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, recarización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la vajoración de los existentes o de los que se creen, llevará a cabo la formacion de plantillas con arregio a las necesidades del trabajo presen te y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. — Caso de no estar de acuerdo los representantes de los trabajadores — con cualquier decisión en aste sentido, se recurrirá a la Delegación/
- Art. 8.- Información.- La Empresa viene obligada a poner en los tablones de anuncios de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, yo dogu-a mento que comprenda:

 - •b) Categorias Profesionales
 - ç) Distribución personal por secciones de trabajo.

Esta información se actualizará cada seis meses.

- Pruchas de aptitud. Para cubrir una vacante o puesto de nueva creacción, tendrán prioridad los trabajadores de la plantilla que lo soliciten. A tales efectos la Dirección de la Empresa anunciará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A Cumtinuación en el plazo de cinco días hábiles, como máximo. I Tribu hal Calificador decidirá y publicará los requisitos y pruebas del exámen o prueba a realizar, no pudiendo realizarse este en un tiempo inferior a cinco días ni superior a quince. A esta convocatoria podráconcurrir cualquier trabajador fijo de la Empresa, formulando la opor tuna solicitud dentro, del plazo que señale la convocatoria.
 - Si la convocatoria quedase desierta por no habense presentado nadie,/
 la Empresa procederá libromente a la cobertura de la vacante o puesto
 de nueva creación mediante la promoción de quién, perteneciendo a la/
 Empresa, reuna, a su juicio, aptitud suficiente, con personal despedi
 do con caracter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo, o/
 con personal de nuevo ingreso que tendrá que someterse a las pruebas/
 que determine el Iribunal Calificador.
 - que determine el irribunal la lilicador.

 Si celebradas las pruebas no hubiese ningún concursante que alcanzase la necesaria puntuación de aptitud, se procederá a celebrar una nueva prueba en el plazo de 5 a 15 días, a la que también podrá concurrir personal no fijo de plantilla o personal ajeno a la Empresa, detiendo ser avisados a traves de la Oficina de Empleo los despedidos con caracter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo. El personal que obtenga la pleza, siendo ajeno a la Empresa o no fijo de plantilla, vendrá sometido al período de prueba que recoge el artículo 6 para consolidar su nueva calegoría y su situación de fijo en la Empresa sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.
 - Il Tribunal Calificador estará constituido por dos representantes de/ la Impresa (uno de ellos el Director del Departamento al que corres-ponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien/ delegne) y des miseños del Comité de Emuresa, tomándose las deciste res por mayoría y en caso de empate decidirá el voto de calidad del Di-rector del Departamento o persona que lo represente.