

V. DISPOSICIONES FINALES

Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias 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.
Dco. guarde a V. I.

Madrid, 8 de junio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982, «Boletín Oficial del Estado» de 8 de abril), el Subsecretario José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

22418

ORDEN de 10 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 docentes de acomodarse a los nuevos niveles educativos mediante la transformación, en su caso, y clasificación de los mismos. Dichas disposiciones transitorias han sido desarrolladas entre otras, por las Ordenes ministeriales de 19 de junio 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 transformación 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 realización de las obras necesarias para la suficiente adaptación a los módulos establecidos en la Orden ministerial de 30 de diciembre 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 («Boletín 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 docentes;

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, reúnen los requisitos necesarios de capacidad e instalaciones.

Este Ministerio ha resuelto:

Aprobar la clasificación y transformación definitiva en Centros docentes privados de Educación General Básica y Preescolar de los Centros docentes que se relacionan en el anexo de la presente Orden. Contra estos acuerdos podrá interponerse ante el Ministerio de Educación y Ciencia, según establece el artículo 126, párrafo 1.º de la Ley de Procedimiento Administrativo, recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes de acuerdo con lo establecido por el artículo 52, 2.º, de la Ley de Jurisdicción Administrativa.

Lo que comunico a V. I. 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 general 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. Titular: RR. Amor de Dios.—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 avenida de Nuestra Señora de Gracia, sin número.

Provincia de Alicante

Municipio: Alicante. Localidad: Santa Faz. Denominación: «La Milagrosa». Domicilio: Finca «La Horadada», partida Orgorgia. 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 «La Horadada».

Se autoriza el cambio de domicilio de la calle Campamor, 8, a la finca «La Horadada».

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 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.

22419

ORDEN de 28 de junio de 1983 por la que se autoriza la clausura del Colegio Mayor «La Salle» 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», a 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 junio de 1957 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto), por la que se otorgó a dicho Centro la condición de Colegio Mayor Universitario.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dco. 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 Investigación, Carmen Virgill 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 publicación del acuerdo de revisión salarial del II Convenio General de la Industria Química Transformadora (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 Convenios 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 Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

REVISIÓN DEL II CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA TRANSFORMADORA

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 revisión de los temas previstos en dicho artículo en los términos siguientes:

CAPÍTULO V.-

Política Social.-

Art. 24.- Sistema retributivo.-

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 25.- Pago de salarios.-

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

Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, se deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente y libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

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

Art. 26.- Salario mínimo garantizado (SMG).-

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado anual de 613.676 pesetas brutas.

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

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad y plusos obligatorios.

Art. 27.- Incrementos salariales.-

1.- Modelo de referencial salarial.- Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los tres últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB 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 se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

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

1.1.- Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Beneficios y plusos.
- Incentivos.
- Complementos y primas.
- Pagos extraordinarios.

1.2.- Otros conceptos económicos.

Nota B:

- Comisiones.
- Dietas.
- Premios y prestaciones especiales.
- Beccas.
- Subvenciones o comedores.
- Viviendas.
- Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3.- Retribuciones horas extraordinarias.

1.4.- Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades líquidas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

2.- Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las bases siguientes:

2.1.- Las bases que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

- a) Complementos salariales en espacios, de manutención, alojamiento, etc., habitación y cualquier otro suministros.
- b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, económicos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que los trabajadores perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2.- Las bases que corresponden a dietas, horas extraordinarias y montantes 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 ajustarse.

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

II.- Incrementos.- Una vez depurada el concepto MSB de 1.982 de acuerdo con los epígrafes 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 MSB de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los pactados objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las aplicaciones en tales conceptos, con exclusión de las deducciones contempladas.

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

1.- Se repartirán, día por día (del 12 por 100 pactado) para:

- Grupos profesionales.
- Alcanzar los SMG de los grupos 1 al 3 que figuran en el Anexo I de la presente revisión en aquellas empresas que no llegaran a los mismos.
- Alcanzar los SMG de los grupos 4 al 8 progresivamente, por grupos siguiendo el orden de mayor a menor.
- Acabarlos.
- Procederlos.

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

Respecto a los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales 1, 2 y 3 que figuran en la tabla anexa, serán de obligado cumplimiento por las empresas, debiendo, de no ser suficiente con los dos puntos de reserva, tomar las cantidades necesarias del 10 por 100 restantes.

En cuanto a los SMG del resto de los grupos profesionales que figuran en la tabla anexa número 1, las empresas no se verán obligadas al 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 siguiente:

- 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 abonen en concepto de promociones, deberá darse cuenta a los representantes legales de los trabajadores, entendiéndose que por dar cuenta la obligación que tienen las empresas de informar previamente por escrito sobre la cuantía destinada para promociones y su distribución por grupos profesionales, reflejando los criterios y motivaciones que se han seguido para la misma, debiendo las empresas demostrar, por el procedimiento que señalan más conveniente, que se han dado los pasos del 2 por 100 de MSB. En el supuesto de desacuerdo, quedará abierta la vía administrativa y judicial pertinente.

En cualquier caso, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre los trabajadores transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de la presente revisión.

2.- Las empresas que no tengan que detraer cantidades del 10 por 100 para alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3 utilizarán dicho 10 por 100 de MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad, de cada trabajador, percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

Las empresas que hayan tenido que detraer cantidades del 10 por 100 de MSB para alcanzar los SMG de los grupos 1, 2 y 3, repartirán las cantidades restantes, si las hubiere, mediante el mismo procedimiento apuntado en el párrafo anterior, entre el resto de los trabajadores.

El resultado de dividir el salario total anual que perciba cada trabajador por el número de horas/año establecido en el presente convenio colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHH). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en relación a que deba realizar el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III.- Calendario de ejecución.- Tras 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 B.O.E. Acta seguida de reunión convocada al efecto por la Dirección, de empresa, aportará los datos de su H.S.B. desglosado por conceptos y grupos profesionales así como el reparto resultante de haber efectuado las operaciones realizadas en los apartados anteriores. El Comité o Delegado de Personal examinará la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado dará su conformidad.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a los trabajadores representados en el tablón de anuncios.

Art. 28.- Cálculo de desequilibrio para empresas en pérdidas.

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

En estos casos se trasladará a las partes de fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en 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 cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costes contables que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulta 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 anteriores se harán o no sujetos a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en el año de la misma, debiéndose hacer constar tal devoción en el documento que recoge los acuerdos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en párrafos precedentes no se aplica al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio Colectivo.

Previo cumplimiento de estar incluidos en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de no fuera a obligada aplicación lo establecido en los artículos anteriores, las empresas podrán realizar un aumento salarial del 9'5% de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo anterior. Ello no obsta a que proceda a hallarse conformes los representantes legales del personal. En las empresas en que se opte por este modo de desenganche será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31 de la presente Revisión del Convenio.

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de quince días a partir de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado" a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se centrará en el 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 excepcionales a la propia empresa y a los representantes legales de los trabajadores de la misma.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán someter a los Comités de Empresa 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. 22.- Corrección del absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la actividad de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

- 1.- Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.
- 2.- Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- 3.- Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:
 - Matrimonio.
 - Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad e afinidad.

- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legales en las establecidas, excepto la ILF.

4.- Para reducir el absentismo injustificado (entendida como tal la ILF, de acuerdo con el epígrafe 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 período de tres meses, el trabajador afectado dejará de percibir el complemento de ILF si consuetudinariamente o según lo pacta expresa la misma devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente.

No se considera a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días.

5.- El destino que se dé a estos fondos se decidirá con la participación de los representantes de los trabajadores.

6.- En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generen y contrarrestar en equalitas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Art. 30.- Cálculo de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase el 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el acceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal acceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero/diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primera de enero de 1983, y para liberarlo a cabo se tendrán como referencias los salarios, HSN e tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

ARTICULO 31.-

TABLA DE REVISION SALARIAL

BANDA SALARIAL \ IPC ₉	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	3,165
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	3,415
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	3,665
11,25	0,311	0,624	0,936	1,249	1,561	1,874	2,186	2,499	3,749
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	3,915
12,0	0,332	0,665	0,999	1,332	1,665	1,999	2,332	2,665	3,999
12,25	0,339	0,679	1,020	1,360	1,700	2,040	2,380	2,721	4,082
12,50	0,346	0,693	1,040	1,388	1,735	2,082	2,429	2,776	4,165

Formula aplicada: Revisión = Δ Salarial pactado x (IPC 9 meses x D¹¹¹¹ - 1)

ANEXO I

Grupos Profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada Grupo = Profesional

Grupo 1	615.676 Ptas.
Grupo 2	656.633 "
Grupo 3	711.864 "
Grupo 4	791.642 "
Grupo 5	902.104 "
Grupo 6	1.035.323 Ptas.
Grupo 7	1.282.583 "
Grupo 8	1.626.241 "

A esta tabla le será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31 del vigente acuerdo.

22421

RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación para llevarlo a cumplido 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:

«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 Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito 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 el 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.- **Ámbito de aplicación.** - El presente Convenio afecta a los distintos 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.- **Ámbito personal.** - Comprende a todo el personal de plantilla en todos sus categorías profesionales de los centros de trabajo en que tenga aplicación.
- Art. 3.- **Vigencia, duración y revisión.** - El presente Convenio entrará en vigor a 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 Convenio, 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 prórrogas.
- Art. 4.- **Vinculación a la totalidad.** - Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un conjunto unitario, por lo que, considerados como tal conjunto y en cómputo anual, sustituyen tanto en su aplicación individual como colectiva, a las vigentes con anterioridad, sistemas-estimados en su conjunto y en igual cómputo anual.
- No obstante lo anterior, se mantendrán a título personal las situaciones individuales cuyo régimen anterior, en el conjunto de sus condiciones y en cómputo anual, resulten más favorables que las resultantes de la aplicación total de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO - REGIMEN LABORAL

- Art. 5.- **Ingresos.** - Para el ingreso en cualquier de los Centros de Trabajo que tiene «LACTARIA CASTELLANA, S. A.» será preceptivo que el aspirante tenga cumplida la edad de dieciséis años y que proceda de las oficinas de empleo.
- Art. 6.- **Períodos de prueba.** - Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se considerarán provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:
- Titulados: Seis meses.
 - Técnicos: Diplomados y no titulados: Comerciales, Jefes y Subjefes administrativos: Tres meses.
 - Resto personal administrativo: Almaceneros, Cobrador, Oficiales O. V., Especialistas de 1.ª, 2.ª y 3.ª y Repartidores: Dos meses.
 - Peones, Peones Especializados, Personal de Limpieza, resto Subalternos y Aprendices: Dos semanas.
- Art. 7.- **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 momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, reorganización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen. Llevará a cabo la formación de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente 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 este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.
- Art. 8.- **Información.** - La Empresa viene obligada a poner en los tablones de avisos de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, un documento que comprenda:
- Censo laboral
 - Categorías Profesionales
 - Distribución personal por secciones de trabajo.
- Esta información se actualizará cada seis meses.
- Art. 9.- **Pruebas de aptitud.** - Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, 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 continuación en el plazo de cinco días hábiles, como máximo, el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos y pruebas del examen o prueba a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a cinco días ni superior a once. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier trabajador fijo de la Empresa, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.
- Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado nadie, la Empresa procederá libremente a la cobertura de la vacante o puesto de nueva creación mediante la promoción de quién, perteneciendo a la Empresa, reúna, a su juicio, aptitud suficiente, con personal despedido con carácter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo, o con personal de nuevo ingreso que tendrá que someterse a las pruebas, o que determine el Tribunal Calificador.
- 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 fijo de plantilla o personal ajeno a la Empresa, debiendo ser avisados a través de la Oficina de Empleo los despedidos con carácter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo. El personal que obtenga la plaza, siendo ajeno a la Empresa o no fijo de plantilla, vendrá sometido al período de prueba que recoge el artículo 6º y a consolidar su nueva categoría y su situación de fijo en la Empresa sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.
- El Tribunal Calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Director del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en comisión de destino) y dos miembros del Comité de Empresa, tomándose las decisiones por mayoría y, en caso de empate decidirá el voto de calidad del Director de Departamento o persona que lo represente.