

ANEXO NUMERO 1

Tablas de salarios de mayoristas y minoristas

CATEGORIAS	Salario convenio mes/día, pesetas	Incluidas pagas extraordinarias salario convenio anual, pesetas
Ingenieros y Licenciados	78.733	1.150.898
Jefe de División	73.242	1.098.630
Jefe Administrativo	71.462	1.072.230
Jefe de Sección	69.722	1.045.830
Contable, Cajero y taquígrafo de idioma extranjero	67.980	1.019.400
Oficial Administrativo	65.911	988.666
Auxiliar Administrativo	59.412	801.180
Auxiliar Administrativo 1º año	61.942	779.130
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Telefonista	53.388	800.778
Botones o Aspirantes Administrativo	39.108	511.678
Encargado General	2.240	1.019.200
Jefe o Encargado de Almacén	2.140	979.700
Encargado de Carbonería	2.078	943.998
Capataz	2.097	854.138
Chofer 1º, Oficial 1º, Aserrador/afilador	2.008	812.278
" 2º, " 2º, Aserrador	1.980	800.800
Fogonero	1.930	878.150
Mozo Especializado	1.908	869.778
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y personal de limpieza	1.888	858.768
Personal de limpieza por horas	317	-----

ANEXO NUMERO 2

Cuatrtenios de mayoristas y minoristas

CATEGORIAS	Importe cuatrtenio 2ºas.
Ingenieros y licenciados	4.028
Jefe de División	3.845
Jefe Administrativo	3.753
Jefe de Sección	3.560
Contable, Cajero, taquígrafo, de idioma extranjero	3.568
Oficial administrativo	3.460
Auxiliar administrativo	2.804
Auxiliar administrativo 1º año	2.727
Cobrador, conserje, ordenanza, y telefonista	2.803
Botones o aspirante administrativo	1.791
Encargado General	3.528
Jefe o Encargado de Almacén	3.371
Encargado de Carbonería	3.274
Capataz	3.303
Chofer 1º, Oficial 1º, Aserrador/afilador	3.158
" 2º, " 2º, Aserrador	3.119
Fogonero	3.040
Mozo especializado	3.000
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno y personal limpieza	2.966

19744

RESOLUCION de 19 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria Azucarera.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria Azucarera, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 12 de junio y 6 de julio de 1984, suscrito por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar el día 7 de junio de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

ANEXO NUMERO 3

Tabla de pagas extras de mayoristas y minoristas (julio, Navidad y beneficios)

CATEGORIAS	IMPORTES
Ingenieros y Licenciados	76.733
Jefe de División	73.242
Jefe Administrativo	71.482
Jefe de Sección	69.722
Contable, Cajero y taquígrafo de idioma extranjero	67.980
Oficial Administrativo	65.911
Auxiliar Administrativo	53.412
Auxiliar Administrativo 1er año	51.942
Cobrador, Conserje, Ordenanza y Telefonista	53.388
Botones o Aspirante Administrativo	39.108
Encargado General	67.200
Jefe o Encargado de Almacén	64.200
Encargado de Carbonería	62.370
Capataz	62.910
Chofer 1º, Oficial 1º, Aserrador/afilador	60.150
" 2º, " 2º, Aserrador	59.400
Fogonero	57.900
Mozo Especializado	57.150
Mozo no especializado, Vigilante portero, Sereno, y personal de limpieza	56.490
Personal de limpieza por horas	-----

Estas gratificaciones extraordinarias se incrementan con la cantidad que tengan asignada por premio de antigüedad (cuatrtenios).

ANEXO NUMERO 4

Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registre el 31 de Mayo de 1.985 un incremento, respecto al 31 de Mayo 1.984, superior al 7,60%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicho tanto por ciento. Tal incremento se abonará non efecto desde el 1 de Junio de 1.984 y para llevarlo a cabo se tomará como base la tabla salarial en vigor el 31 de Mayo de 1.984, que a continuación se recogen.

CATEGORIAS	SALARIO MES O DIA CONV. DEL 31.5.84
INGENIEROS Y LICENCIADOS	71.313
JEFE DIVISION	68.069
JEFE ADMINISTRATIVO	66.433
JEFE SECCION	64.797
CONTABLE CAJERO Y TAQUIGRÁFO DE IDIOMA EXTRANJERO	63.160
OFICIAL ADMINISTRATIVO	61.256
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	49.639
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1er. año	48.273
COBRADOR, CONSERJE, ORDENANZA Y TELEFONISTA	49.614
BOTONES Y ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	31.694
ENCARGADO GENERAL	2.082
JEFE O ENCARGADO DE ALMACEN	1.993
ENCARGADO CARBONERIA	1.932
CAPATAZ	1.949
CHOFER 1º, OFICIAL 1º, ASERRADOR AFILADOR	1.863
CHOFER 2º, OFICIAL 2º, ASERRADOR	1.840
FOGONERO	1.794
MOZO ESPECIALIZADO	1.770
MOZO NO ESPECIALIZADO, VIGILANTE PORTERO, SERENO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	1.750
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	294

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, 19 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria Azucarera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

AÑO 1.984

ACUERDO 14.- APLICACION DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores, regidas por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de Noviembre de 1.975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los Centros de trabajo de las referidas Empresas y en el ámbito personal, a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen, y lo será si se trata de trabajadores fijos, eventuales, interinos y de duración determinada.

ACUERDO 15.- VIGENCIA Y DURACION.

La duración del presente Convenio será de un año, a partir a partir del 1 de Enero de 1.984, hasta el 31 de Diciembre de 1.984 y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes que, según la legislación, están legitimadas para ello.

ACUERDO 16.- SINTESIS GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES.3.1. Principios Generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio, sustituyen totalmente el régimen salarial que, de derecho y de hecho, aplican las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

En el total de la remuneración de cada categoría profesional se entiende comprendido el veinticinco por ciento que sobre el salario base exige la Ley, como mínimo, en los trabajos con incentivo, si no se especifica para el respectivo nivel.

3.2. Estructura de las retribuciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- a) Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- b) Los complementos de puestos de trabajo (plus de peligros, tóxicos o peligrosos, nocturnidad, por puesto de trabajo, por la forma de realizar su actividad, etc.).
- c) Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Gratificación por participación en beneficios.
- f) Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).

3.3. Niveles salariales.

A efecto de retribución, tomando como punto de referencia, tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza o importancia de cada cometido, se agrupan los puestos de trabajo en los 17 (diecisiete) niveles salariales y en las 8 (ocho) líneas de especialización que se reflejan en el anexo 1 al presente Convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponde, por cada concepto, a cada nivel.

Si existiera algún puesto de trabajo no clasificado, se asimilará a la categoría que realice trabajos de similar naturaleza.

ACUERDO 49.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias, una de "Vacaciones" y otra de "Navidad", que se pagarán, respectivamente, el 15 de Julio y el 20 de Diciembre de cada año, de acuerdo con lo que dispone el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO 50.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

Asimismo, se percibirá una gratificación especial en concepto de participación en beneficios, en la cuantía y forma que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO 51.- RETRIBUCIONES ANUALES PARA EL PERSONAL FIJO.

Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1, se pacta para el año 1.984 el salario de convenio, para el personal fijo, que figura en el anexo 2. Este salario convenido incluye los conceptos de salario base, gratificaciones pactadas (letras 49 y 50) y complemento de antigüedad para el personal fijo.

El mencionado salario convenio se abitará en quince partes.

La determinación del salario para Aspirantes, Pinchos, Aprendices y Botones, se calculará multiplicando el salario del Escón, nivel salarial 4, por el coeficiente 0,38 en el caso del nivel 1, y por 0,61 en el supuesto de niveles 2 y 3.

ACUERDO 52.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL TEMPORAL, INTERINO Y DE DURACION DETERMINADA.

Al objeto de satisfacer a dicho personal sus retribuciones reglamentarias por jornada trabajada, se les practicará la liquidación de sus haberes, multiplicando el número de horas trabajadas, dentro de la jornada ordinaria, por el respectivo salario-hora que para el año 1.984 figura en el anexo 3. Dentro de dichos conceptos retributivos se incluyen:

- Salario base.
- Pagas pactadas (acuerdos 49 y 50).
- Domingos y festivos.
- Vacaciones.

ACUERDO 53.- PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.

El cálculo y aplicación del premio de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 55 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera. Al vencer un bienio el día 30 de Junio de 1.984, el día 1 de Julio de ese año, se establecerá un nuevo premio de antigüedad, siguiendo el criterio señalado en la mencionada Ordenanza Laboral y en base al salario convenio pactado.

... de trabajo... interinos y de duración... el valor... correspondiente a esta categoría será modificado... individual, en función de la respectiva categoría de puesto de antigüedad, a tenor de la siguiente tabla:

Categoría de puesto	Incremento en Valor hora
1.519 a 1.519	12
1.519 a 1.640	13
1.641 a 1.762	14
1.763 a 1.884	15
1.885 a 2.006	16

Y así sucesivamente, con una cadencia de 122 pts.

ANEXO 2.º.- PLUS ESPECIAL PARA DETERMINADOS TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas, recibirán un plus de cuarenta y cinco por ciento al día, durante el año 1.984.

La calificación de un trabajo como tóxico, penoso o peligroso, corresponderá a la Delegación Provincial de Trabajo, que resolverá ante la falta de acuerdo entre empresa y trabajadores, previo informe del Organismo técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo o cualquier otro que estime oportuno.

Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

ANEXO 3.º.- PLUS DE VELOCIDAD.

Los plus de velocidad pactados que regirán para el año 1.984, tanto para trabajadores fijos como para eventuales, son los que figuran en el anexo 4.

ANEXO 4.º.- INCENTIVOS.

A partir del 1 de Enero de 1.984, los incentivos se revalorizarán en un dos y medio por ciento sobre sus valores básicos medios de 1.983.

Las empresas podrán estudiar, con la colaboración de sus respectivos Comités, la reconversión de los actuales sistemas de incentivos en otros que mediante una apreciación global de estos devengos, tanto en campaña como en reparación, permitan la determinación real de la productividad, a efectos de lograr su optimización.

ANEXO 5.º.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

A partir del 1 de Enero de 1.984, los complementos personales, tanto la antigüedad y el complemento de especialización del personal fijo, se incrementarán en un dos y medio por ciento sobre sus valores medios de 1.983.

ANEXO 6.º.- DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán al máximo indispensable las horas extraordinarias... y el resto se regirán por los siguientes criterios:

1. En las contingencias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como

en caso de pérdida de materias primas; Realización de la computación de horas extraordinarias a efectos de los topes legales.

2. Horas extraordinarias estructurales: Realización de trabajos que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la normativa aplicable al respecto. Se considerarán horas extraordinarias a los efectos:

- Las necesarias por pedido o pedido de la producción.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y el mantenimiento de la producción.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las ocasionadas, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y no se realizaren, para compensar la pérdida o el retraso de la producción, en el momento de la realización urgente de trabajos de reparación, mantenimiento o garantizar la continuidad en marcha de la producción, propia o de terceros.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, excepto en aquellos casos cuya realización produzca a la empresa graves perjuicios o incida en la continuidad de la producción y los servicios de fabricación y mantenimiento del material de la propia empresa.

Cuando a instancia de la empresa sea posible el cumplimiento de las horas extraordinarias, éstas no computarán a efectos de los topes legales. La hora extraordinaria económica, en cualquier caso, será el que figura en el Anexo núm. 5.

El valor de la hora extraordinaria será para cada nivel el que se establece en el Anexo núm 5, resultado del cálculo del salario base más el complemento de especialización de los trabajadores fijos para 1.984, dividido por 1.826 horas y 40 minutos y multiplicado por 1,750.

Estos valores serán incrementados con la cantidad que resulta de multiplicar el valor horario de antigüedad que disfruta reconocido cada trabajador, por el coeficiente 1,050.

Los valores expresamente pactados tras su puesta del conjunto de incrementos salariales y de condiciones convenidas en el presente Convenio colectivo.

Las horas trabajadas dentro de la jornada establecida en este Convenio, en el cómputo de los ciclos pactados, correspondientes a días festivos, serán abonadas como horas extraordinarias estructurales.

Las Delegaciones de las Empresas informarán mensualmente a los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal, a los Delegados Sindicales, si los hubiere, y a los Comités Intercentros, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, e indicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones.

ACUERDO 14.º.- ACCIÓN SINDICAL.

14.1. La acción sindical en la Empresa se regulará por lo dispuesto en la Ley y en las disposiciones legales que la desarrollan.

14.2. En los centros de trabajo que se solicite la reducción de la cuota sindical, ésta se llevará a efecto con independencia del número de trabajadores que tenga dicho centro.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

14.2. Podrá solicitar la situación de convalidación aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, retribuyéndose por la Empresa si lo solicitara en el término de un año al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los sindicatos, por el término de su convalidación cubrirán la parte salarial que de su grupo profesional se produce en la plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

ACUERDO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

15.1. Funciones.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los mercados, y la situación de la producción y evolución productiva del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, creces totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones en materiales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estatutos de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la función, atribución e modificación del "estatuto" jurídico de la Empresa cuando éste suponga cualquier irregularidad que afecte al volumen de empleo.

- El empresario facilitará al Comité de Empresa el medio o medios de contacto de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

- Sobre servicios importantes por falta de recursos y, en especial, en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, firmados, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la dotación y de la efectividad de la planta en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como representante de los trabajadores en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el aumento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán riguroso sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, y fomento de una política nacional de empleo.

15.2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o del personal que personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por culpa de faltas graves o muy graves, debida a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes legales de Personal, y el Delegado del Sindicato al que perteneciera el empleado de que se hubiera producido el despido o la sanción.

Exercerá su función de gestión para en la Empresa o centro de trabajo, reservada a los demás trabajadores, en los aspectos de supervisión, organización, control y coordinación de actividades.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del haber ejercido su representación.

c) Tendrán expresada la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su campo de acción, pudiendo publicar o distribuir, con posterioridad al normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellos publicaciones de interés laboral o sindical, de naturaleza sindical por remite a la Empresa y a efectos de tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) El crédito de horas adicionales retribuidas para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se fijará en treinta horas, independientemente del número de trabajadores de que disponga el centro de trabajo, y podrán ser acumulables, dentro de cada mes, en uno o varios miembros de una misma Central sindical, pertenecientes al Comité de Empresa, quienes podrán quedar relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La forma de llevar a efecto esta posible suspensión mensual de horas será ratificada por escrito a la Dirección del Centro de trabajo por el Comité de Empresa.

No se computará dentro del máximo legal de horas el tiempo que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal y miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran las negociaciones y cuando la Empresa en cuestión sufra afectada por el hecho de negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser computadas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de proveer la existencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

ACUERDO 19.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EMPRESA CON UN ÚNICO CENTRO DE TRABAJO

La negociación del centro de trabajo se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el Orden del día de los temas o asuntos a tratar, se establecerán con la asistencia mínima de una semana.

ACUERDO 20.- COMITÉ INTEREMPRESA

El Comité Interempresas, de empresa o grupo de empresas, se compondrá de un máximo de 12 miembros, designados de entre los representantes de los distintos Comités de Centro y por estos miembros, con la proporcionalidad resultante en las últimas elecciones sindicales.

Los Comités Interempresas podrán disolverse por decisión de la mayoría de sus miembros.

Los Comités Interempresas serán reconocidos a los Comités de Empresa y a los trabajadores que afectan a la generalidad de los centros de trabajo de cada Empresa o grupo.

Este Comité se reunirá con los representantes de la Empresa o grupo de empresas dos veces al año, como mínimo, a solicitud de mutuo acuerdo, el fundador y orden del día de la reunión serán:

ACUERDO 21.- DIETAS DE DESPLAZAMIENTO

En cuanto a los regímenes de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, requiera calificar de antisindical, se ajustará a lo dispuesto en la ley.

ACUERDO 22.- DIETAS DE VIAJE

Las dietas correspondientes a desplazamiento al personal en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo durante el horario habitual y estancia fuera de la localidad y de sus alrededores, se ajustará al siguiente baremo para 1.984:

Período de estancia	Nivel salarial	Importe en días
De hasta 7 días inclusive	4 al 12	2.814
De más de 7 días	4 al 12	2.239

Las dietas de los regímenes niveles se regularán por las normas de régimen anterior.

Este acuerdo no será de aplicación al personal contratado por recepción, que se regirá por las normas tradicionales de dicha contratación.

Las dietas mencionadas serán válidas para todo el año 1984, revalorizándose automáticamente en 1.985, en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1.984.

ACUERDO 23.- PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia, que afectará tan sólo a una ida y vuelta al día, se abonará al personal que tiene derecho a percibirlo, según la Orden ministerial de 19 de febrero de 1.983, a razón de 4,40 pesetas por kilómetro, con un límite superior a 500 metros del recorrido abonable.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que permita el límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se abona los dos kilómetros iniciales, según determinan los artículos 2º y 3º de la citada Orden Ministerial.

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, se le abonará, en caso de utilizarlo, el importe del billete, en su valor de ida y vuelta, correspondiente al trayecto comprendido entre el límite del casco de la población en que reside el trabajador y la población donde está ubicado el centro de trabajo, abonándose el importe de dicho billete lo correspondiente a los dos kilómetros que se citan en el párrafo anterior.

En todo caso, en esta materia se estará a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

La cuantía de plus de distancia pactada para 1.984, será automáticamente revalorizada en 1.985, en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en 1.984.

ACUERDO 24.- JORNADA DE TRABAJO

21.1. La jornada anual de trabajo efectivo será, como máximo, de 1.826 horas y 27 minutos, correspondiente a una jornada semanal promedio de 40 horas.

En el período de campaña la jornada laboral ordinaria será de 42 horas semanales de trabajo efectivo y en intercampaña de 40 horas semanales. Al objeto de cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, por cada hora ordinaria trabajada en campaña por encima de las 40 horas, se otorgará una hora de descanso compensatorio en intercampaña.

21.2. Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, por cada hora ordinaria de trabajo realizada en campaña por encima de las 40 horas semanales, las empresas otorgarán 30 minutos de descanso adicional en intercampaña.

21.3. El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornadas de 8 horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el período de intercampaña, como descanso retribuido, determinándose las fechas de su disfrute de conformidad con las necesidades del servicio.

21.4. Los trabajadores eventuales tendrán la jornada semanal, en campaña y en intercampaña, que figura en el punto 21.1. Los eventuales que trabajen en campaña, cobrarán semanalmente por 40 horas ordinarias, pero, posteriormente, tener derecho, por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las 40 horas semanales, a un descanso remunerado, a salario/hora ordinario, de hora y media, una vez finalizada la campaña.

21.5. Se mantendrán la jornada de trabajo y el régimen de horario que tengan establecidos las empresas con carácter normal a la entrada en vigor de este Convenio, siempre que no sea superior a la pactada.

21.6. En los turnos continuados de campaña, el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta su sustitución, por un tiempo máximo de 2 horas.

21.7. Con la finalidad de reducir el número de horas extraordinarias durante la época de campaña y para los trabajos a turno, las empresas podrán establecer sistemas de trabajo que, a través de ciclos de 28 días, permitan la obtención de promedios semanales de 42 horas, con el descanso compensatorio correspondiente a dicho ciclo y no excediendo de 9 el número máximo de horas de trabajo diario. El calendario acomodado a estos fines, será dado a conocer, como mínimo, un mes antes del inicio de la campaña, a los representantes legales de los trabajadores.

ACUERDO 22º.- VACACIONES.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todos los trabajadores. Las condiciones para la concesión de las vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Armadora.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización, las Empresas podrán cerrar sus centros de trabajo hasta un máximo de veintiseis días, en el período comprendido entre el mes siguiente a la finalización de la campaña y el mes y medio anterior a su comienzo. En este supuesto, los trabajadores deberán disfrutar del período vacacional en el espacio de tiempo en que el centro de trabajo permanezca cerrado y el resto, en su caso, en período ininterrumpido, de acuerdo con las necesidades del servicio. En el supuesto contemplado de cierre del centro de trabajo, se adoptarán las medidas pertinentes para que queden garantizados los servicios más perentorios del mismo.

En fábricas situadas en zonas distintas a la del Sur, el período para el disfrute de vacaciones colectivas, en el supuesto de cierre del centro de trabajo, deberá estar comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

En las fábricas de la zona Sur, las vacaciones se seguirán disfrutando de la forma tradicional, si bien las Empresas podrán acordar con los Comités respectivos el cierre del centro de trabajo para el disfrute colectivo de vacaciones, por el período que se determine, de acuerdo con las circunstancias específicas de cada centro.

En los centros de trabajo de campañas de producción superiores a cinco meses al año y en las oficinas centrales, se aplicarán las normas tradicionales que rigen para la concesión y disfrute de las vacaciones, todo ello de acuerdo con los criterios fijados en la Ordenanza Laboral.

ACUERDO 23º.- ENTRENAMIENTO MÍNIMO.

Las Empresas facilitarán a los trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo.

- Eventuales, al inicio de la campaña, (no administrativos) Un mono o buzo cada año.
- Eventuales (administrativos) Cazadora y pantalón cada dos años.
- Fijos Cazadora y pantalón anual

Al personal femenino se le proveerá de una bata anual, en el supuesto de que se trate de trabajadores fijos, y cada dos años al ser eventuales.

No obstante, en los centros de trabajo en que, por uso o costumbre se emplee un equipamiento distinto al señalado, se mantendrá aquél.

Las Empresas quedan obligadas a facilitar a su personal, en aquellos trabajos que lo requieran, calzado de seguridad adaptado a prevenir los riesgos que se determinan en el artículo 148 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ACUERDO 24º.- AYUDA A SUBSISTENCIA.

Los trabajadores fijos con hijo o hijos subnormales a su cargo, percibirán, excepcionalmente, por el período de vigencia de este Convenio, por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las Empresas, consistente en 60.000 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 5.000 pesetas. Para poder percibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de Previsión por dicha circunstancia.

ACUERDO 25º.- PRODUCTIVIDAD Y APRENDIZAJE.

Los firmantes, conscientes de la trascendencia de ambas temas, pactan expresamente considerar como parte integrante de este Convenio lo establecido sobre el particular en la Resolución del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación de 11 de Enero de 1930 (Boletín Oficial del Estado del 24).

ACUERDO 26º.- RACIONALIZACIÓN DE LAS NÓMINAS.

Dada la dispersión de los Centros de trabajo de las Empresas, y con el fin de conseguir la mayor eficacia posible en la elaboración mecanizada de las nóminas y pagos de haberes del personal, las Empresas podrán computar los conceptos retributivos variables por períodos mensuales de vencimiento distinto al mes natural y practicar la liquidación al final del mismo, o bien computar dichos conceptos en el mes natural, practicándose la liquidación de los mismos en fecha distinta a la finalización del mes, pudiendo percibir anticipos a cuenta de los mismos. En todo caso, los conceptos retributivos fijos se computarán por meses naturales.

ACUERDO 27º.- CLASIFICACIÓN DE NOMINAS.

En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas

en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecten.

ACUERDO 289.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios Colectivos, por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las Empresas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

ACUERDO 290.- COMISIÓN INTERPRETATIVA DEL CONVENIO.

Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Los acuerdos a que se lleguen en las Comisiones Paritarias, en cuestiones de carácter general, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

La Comisión estará compuesta por 4 representantes de las Centras Sindicales y por 4 representantes de la Asociación Empresarial firmantes del Convenio.

Reglamento de funcionamiento.

A) Presidencia.

La Comisión estará presidida por persona ajena a ambos sectores y podrá ser designada por los mismos o por la Autoridad Laboral que corresponda.

B) Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado c), cada tres meses.

C) Convocatoria

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

D) Quorum - Asesores.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

El Validez de los acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta.

ACUERDO 299.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio únicamente son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Por lo tanto, si la Jurisdicción Laboral competente no aprobase alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad, y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora. En tal caso, el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

Asimismo, la Comisión Interpretativa, prevista en el acuerdo 290, procederá a examinar las modificaciones a introducir en su texto, en el supuesto de que futura disposición legal modifique total o parcialmente alguna de las normas pactadas. Los acuerdos que adopte por unanimidad la Comisión Interpretativa, se incorporarán al Convenio, y si tal unanimidad no se lograra, será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

ACUERDO 310.- ORDENANZA LABORAL.

Durante la vigencia del Convenio, la Comisión Interpretativa procederá al estudio de la Ordenanza Laboral. Las modificaciones que resulten y los textos que se mantengan, se incorporarán al presente Convenio antes de finalizar su período de vigencia.

En tal momento, se instará a la Autoridad competente la derogación de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO ADICIONAL 1º.

Las Empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo una paga más de las tradicionales en la industria azucarera, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma y en la misma cuantía, equivalente a una mensualidad del salario convenio.

ACUERDO ADICIONAL 2º.

Durante el presente Convenio, quedan en vigor los acuerdos 19º, 20º, 21º, 24º, 29º, 30º y 32 del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera de 1.979, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de Mayo, con la siguiente modificación en el acuerdo 32º.

Artículo 99º. Suministros en especie:

- 1º Las Empresas suministrarán gratuitamente a los trabajadores fijos, 44 kgs. de azúcar al año, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.
- 2º Las Empresas facilitarán 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y 6 en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

El Artículo 76 de la Ordenanza Laboral incluye a los hermanos políticos.

ACUERDO TRANSITORIO 18.

Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1º de Enero de 1.982, los atrasos que correspondan al personal fijo y eventual, tanto si están en activo, como si han cesado en su actividad.

ACUERDO TRANSITORIO 20.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Septiembre de 1.984 un incremento sobre el 31 de Diciembre de 1.983, superior al 6,5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra y con efectos desde el 1º de Enero de 1.984.

ACUERDO TRANSITORIO 26.

A efectos de lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 1.981, de 20 de Agosto y Real Decreto 2.705/1.981, de 19 de Octubre, el personal de mano de obra directa que cumpla sesenta y cuatro años dentro del año 1.984, podrá solicitar y obtener obligadamente la jubilación en los términos previstos en las disposiciones citadas.

Dicha posibilidad no afecta al personal técnico, administrativo y subalterno, salvo acuerdo expreso con la Empresa.

En ambos supuestos, para poder optar a esta jubilación anticipada, el trabajador deberá poner en conocimiento de la Empresa dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio, su propósito de jubilarse.

Las sustituciones de trabajador jubilado por el de nueva contratación se producirán entre trabajadores titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo y por contratos de igual naturaleza temporal que el del personal jubilado, respetando, en todo caso, la promoción normal del personal de plantilla del centro de trabajo donde se produzca el alta.

A estos efectos, los trabajadores de los diversos centros de trabajo de cada Empresa se considerarán una única plantilla, con objeto de permitir la sustitución en centro de trabajo distinto de aquél en que se haya producido la jubilación.

Si por parte de los Organismos competentes de la seguridad Social no se aceptara el sistema previsto en este acuerdo, a efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, las Empresas quedarán relevadas de la obligación asumida.

No quedarán sujetas a esta obligación las Empresas que en el año 1.982 o en el transcurso de 1.983 hayan instado o insten expediente de regulación de empleo en alguno de sus centros de trabajo.

ACUERDO TRANSITORIO 42.

Todo concepto salarial de cualquier naturaleza no regulado expresamente en el texto del presente Convenio y cuyo cálculo viniera efectuándose sobre el importe del salario base, se computará, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, sobre el salario convenio pactado en éste.

ACUERDO TRANSITORIO 52.

Con efectos de 1 de Enero de los años 1.985 y 1.986, el complemento de especialización establecido en el Anexo 2 para el personal fijo, se incorporará automáticamente al salario del eventual, por mitades, en la proporción que correspondiera al salario base y pagas extraordinarias, que figuran también en dicho

Anexo, y, posteriormente se revalorizará con el importe que se pacte en cada uno de dichos años, manteniéndose la jornada y la distribución de la misma en los términos aquí pactados y -- hasta tanto se modifique el presente Convenio.

ACUERDO FINAL 12.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio regirá como de hecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 11 de Noviembre de 1.975 y demás disposiciones legales de carácter general.

ACUERDO FINAL 22.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser trasladados de su centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

ACUERDO FINAL 32.

El régimen retributivo pactado en este Convenio para el año 1.984, ha sido establecido para el conjunto de las empresas integrantes del sector, sobre el supuesto básico de no rebasar, en condiciones de homogeneidad, un incremento del 7,9% de la masa salarial de 1.983.

Individualmente, se obligan, en relación con su personal y circunstancias específicas, a agotar en 1.984, dicho 7,9% de incremento sobre su masa salarial de 1.983, en condiciones de homogeneidad. El abono de la diferencia, en caso de existir, se efectuará de común acuerdo con el Comité Intercentros o, en su defecto, con el Comité de Empresa, en el mes de Febrero de 1.985, y de conformidad con los criterios observados en los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para el año 1.984.

ANEXO 1

NIVELES SALARIALES

Categoría profesional	Escala
<u>GRUPO PRIMERO</u>	
Mano de obra ordinaria:	
Piñcha de 16 años	2
Piñcha de 17 años	3
Peón	4
Muestreo y Vigilante tierra	5
Obreros especializaciones:	
Estuchadora de segunda	4
Ayudante de Dpto. y Estuchadora de primera	5
Encargado de segunda	6
Encargado de primera	7
Cocedor	9
Profesionales de oficio:	
Aprendiz de primer año	1
Aprendiz de segundo año	2
Aprendiz de tercer año	3
Oficial de tercera	6
Oficial de segunda	7
Oficial de primera	8
Oficial especializado	9
<u>GRUPO SEGUNDO</u>	
Subalternos:	
Botones de 16 años	2
Botones de 17 años	3
Ordenanza, Portero, Guarda, Moro almacén ..	5
Cobrador	6
Conserje	7

Categoría profesional Escalón

GRUPO TERCERO.

Administrativos:

Aspirante de 15 años	1
Aspirante de 16 años	2
Aspirante de 17 años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de segunda	6
Telefonista de primera y/o Operadora de Télex - Auxiliar de primera	7
Oficial de tercera	8
Oficial de tercera especial	9
Oficial de segunda	10
Oficial de primera	11
Administrador Fáb. Jefe Admon. 2° en O.C.	12
Jefe Admon. de primera Oficinas Centrales	13
Jefe de Servicio en Oficinas Centrales ..	14

GRUPO CUARTO

Cultivos:

Pesador	6
Agente Receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de Cultivos, Oficial de primera Cultivos	11
Jefe de Cultivos	12

GRUPO QUINTO (Mecánicos)

Auxiliar técnico	7
Delante de segunda, Promotor de ventas, Controlador de laboratorio	9
Oficial técnico de segunda, Delante de primera, Vigilante de fabricación	10
Inspector de ventas, Delante proyectista, Oficial técnico de primera, segundo Mecánico, segundo Electricista, segundo Contramaestre	11
Delegado de ventas, Jefe Técnico de segunda en Oficinas Centrales, Jefe Mecánico, Jefe Electricista, Contramaestre	12
Jefe Técnico de primera en Oficinas Centrales	13
Jefe de Fabricación	15
Subdirector de fábrica	16
Director de fábrica	17

GRUPO SEXTO

Titulados:

Grado medio, Nivel C	11
Grado medio, nivel B	12
Grado medio, nivel A	13
Grado superior, nivel C	14
Grado superior, nivel B	15
Grado superior, nivel A	16

ANEXO 2

TABLA DE SALARIOS CONVENIO VIGENTE A PARTIR DE 10 DE ENERO DE 1.984.
PARA TRABAJADORES FIJOS, SIN ANTIGÜEDAD

Nivel	Salario base (12 meses/365 días)	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días)	Complemento especialización personal fijo (15 meses/455 días)	Salario Comenio (6 meses/455 días)
4	543.453	135.863	48.523	727.839
5	565.369	141.342	50.479	757.190
6	589.035	147.258	52.592	788.885
7	613.574	153.394	54.783	821.751
8	634.614	158.653	56.682	849.929
9	657.603	164.351	58.697	880.651
10	692.028	173.007	61.788	926.823
11	726.651	181.663	64.880	973.194
12	778.366	191.591	69.497	1.042.454
13	846.737	211.688	75.601	1.134.022
14	920.365	230.091	82.178	1.232.631
15	993.118	248.280	88.671	1.330.069
16	1.137.309	284.327	101.945	1.523.581
17	1.283.250	320.813	116.576	1.718.639

ANEXO 3

SALARIO HORA ORDINARIO PACTADO PARA 1.984,
PARA TRABAJADORES EVENTUALES

Nivel	Salario hora ordinaria
4	372
5	387
6	403
7	420
8	434
9	450
10	474
11	497
12	533
13	580
14	630
15	680
16	779
17	878

ANEXO 4

PLUS DE NOCTURNIDAD PACTADO PARA 1.984
(Trabajadores fijos y Eventuales)

Nivel	Plus Nocturnidad (Pts./8 horas)
4	400
5	416
6	433
7	452
8	467
9	484
10	509
11	535
12	573
13	623
14	677
15	731
16	837
17	944

ANEXO 5

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA PARA 1984

(Trabajadores fijos y eventuales)

Nivel	Módulo *	Valor hora extraordinaria con recargo legal
4	324	567,00
5	337	589,75
6	351	614,25
7	366	640,50
8	379	663,25
9	392	686,00
10	413	722,75
11	433	757,75
12	464	812,00
13	505	883,75
14	549	960,75
15	592	1.036,00
16	678	1.186,50
17	766	1.340,50

* Este módulo se ha obtenido dividiendo el salario base más el complemento de especialización de los trabajadores fijos por 1.826 horas 27 minutos.

19745

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP.), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 8 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zepata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A. (EMP)

ARTÍCULO PRELIMINAR.

12. Dado el carácter automático del sistema de revisión de las retribuciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 97 modificado por Convenio de 1980 del vigente Reglamento de Régimen Interior de ex-REPE, SA, hecho extensivo al resto del personal en el Convenio 1976/1977, se conviene:

a) Para años sucesivos, contando a partir de 1984, se aplicará, de la cantidad destinada al Convenio Colectivo, el IPC, salvo en los casos b), c) y 2º de este artículo, a cada nivel retributivo de manera proporcional en los siguientes conceptos:

- Asignados.
- Valor punto del sistema VPT.
- Plus Tarragona.
- Complemento personal residual.

b) Si por disposiciones legales, el artículo 97 modificado no pudiera ser aplicado automáticamente, se mantendrán en suspenso los efectos del citado artículo, entrando en vigor de forma automática cuando desaparezcan las causas que motiven la suspensión.

c) La aplicación automática de los efectos del artículo 97 modificado tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio Colectivo, en caso de que el ejercicio económico del año anterior resultase deficitario.

2º. Para volver a dejar en suspenso, por causas distintas a las anteriores, los efectos del artículo 97 modificado, se requerirá que así lo establezca una disposición legal, que expresamente lo pacten la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, o que anteriormente se produzca un acuerdo entre Confederaciones Sindicales, Asociaciones Patronales o, en su caso, el Gobierno, cuya representatividad corresponda a lo establecido en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, como requisito necesario para darle eficacia general.

3º. Con objeto de que pueda darse cumplimiento a cuanto queda expuesto en el presente artículo, la Comisión Negociadora de los futuros Convenios Colectivos se constituirá con la suficiente antelación para que pueda celebrar la primera reunión antes del día 31 de Diciembre de cada año.

ARTº 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (EMP).

ARTº 2.- AMBITO FUNCIONAL

Siendo la actividad preferente de la Empresa la de refino de petróleo y sus derivados, se deja expresamente convenido que quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio únicamente las actividades sometidas a la Ordenanza Laboral para las Industrias de Refino de Petróleos, con exclusión específica de las reguladas por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, Hostelería, Actividades de Hospitalización y Asistencia, Edificación y Construcción.

ARTº 3.- AMBITO PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada, que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal y aquellos trabajadores cuya relación laboral se rija por contrato individual. Estos últimos serán incluidos en el ámbito personal del Convenio al así lo soliciten individualmente o a través de sus representantes.

A efectos de la fijación de salarios para los excluidos por contrato individual y que soliciten su inclusión en el ámbito personal del Convenio, se