

2.19. INGENIERIAS TECNICAS:

Primer curso.

- a) Haber nacido en el año 1962, o en los anteriores, y en circunstancias especiales en 1963 ó 1964.
- b) Curso de Orientación Universitaria, título de Maestría Industrial o de Formación Profesional de segundo grado para enseñanzas análogas o Curso de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años.

2.20. CIENCIAS EMPRESARIALES Y PROFESORADO DE EDUCACION GENERAL BASICA:

Primer curso.

- a) Haber nacido en el año 1962, o en los anteriores, y en circunstancias especiales en 1963 ó 1964.
- b) Curso de Orientación Universitaria o título de Formación Profesional de segundo grado para enseñanzas análogas o Curso de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años.

2.21. CURSO DE ESPECIALIZACION DE ASISTENTES SOCIALES:

Primer curso.

- a) Haber nacido en el año 1962, o en los anteriores.
- b) Título de Asistente Social.

2.22. CURSO DE ESPECIALIZACION EN TRATAMIENTO DE SUPERFICIES:

- a) Haber nacido en el año 1962, o en los anteriores.
- b) Título de Ingeniería Técnica Industrial.

MINISTERIO DE TRABAJO

4599

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria Azucarera y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria Azucarera; y

Resultando que con fecha 8 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera, que fue suscrito por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores el día 7 de febrero de 1980, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974; competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos legales y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Empresas y trabajadores del sector de la Industria Azucarera suscrito el día 7 de febrero de 1980 por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por la representación de la Central Sindical Unión General de Trabajadores.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1.º *Ámbito de aplicación.*—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 1975.

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 mismo si se trata de trabajadores fijos, eventuales, interinos y de duración determinada.

Acuerdo 2.º *Vigencia y duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1980, hasta el 31 de diciembre de 1981, 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, estén legitimadas para ello.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, las materias salariales aquí pactadas tendrán una vigencia anual, siendo objeto de una nueva negociación a partir del 15 de diciembre de 1980. Las materias salariales negociables, a partir de la fecha indicada, serán las siguientes:

Retribuciones anuales para el personal fijo, eventual, interino y de duración determinada (acuerdos 6.º y 7.º).

Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos (acuerdo 9.º).

Plus de nocturnidad (acuerdo 10).

Incentivos (acuerdo 11).

Complementos personales (acuerdo 12).

Valor de la hora extraordinaria (acuerdo 13).

Lo pactado en este Convenio Colectivo, referente a los Sindicatos y Comités de Empresa (acuerdos 14 y 15), mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período de tiempo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes, a partir del 15 de diciembre de 1980, realizarán las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante un nuevo pacto sobre esta materia, que surtirá efecto desde el 1 de enero de 1981.

Acuerdo 3.º *Características generales de las retribuciones.*

3.1. Principios generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que dé derecho y de hecho apliquen 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, siempre que no se supere el rendimiento normal.

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, etc.).

b) Los complementos de puestos de trabajo (plus de penosos, 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 80).

3.3. Niveles salariales:

A efectos de retribución, tomando como punto de referencia, tanto la jerarquización de la industria como la naturaleza e 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 recogen 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 existiese algún puesto de trabajo no clasificado, se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

Acuerdo 4.º 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 5.º Participación 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 6.º Retribuciones anuales para el personal fijo.—Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1 se pactan, en el año 1980, las retribuciones anuales para el personal fijo, que figuran en el anexo 2. Estas retribuciones anuales incluyen los conceptos de salario base, pagas extraordinarias y participación en beneficios (apartados A, B-d y B-e del punto 3.2).

Las mencionadas retribuciones anuales se abonarán en quince pagas.

En el citado anexo 2 figuran también los salarios mensuales para el personal fijo, obtenidos a partir de las retribuciones anuales.

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

Acuerdo 7.º Retribuciones del personal eventual, interino y de duración 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 más el plus de Convenio pactado, que, para el año 1980, figuran en el anexo 3. Dentro de dichos conceptos retributivos se incluyen:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias y de beneficios.
- Domingos y festivos.
- Vacaciones.

Acuerdo 8.º Premios de antigüedad.—El cálculo y aplicación del premio de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera. Al vencer un bienio el día 30 de junio de 1980, el día 1 de julio de ese año, se establecerá un nuevo premio de antigüedad siguiendo el criterio señalado en la mencionada Ordenanza Laboral.

En el caso de trabajadores eventuales, interinos y de duración determinada, el valor de la hora correspondiente a cada categoría será modificado a título individual, en función de la respectiva cuantía del premio de antigüedad, a tenor de la siguiente escala:

Cuantía mensual del premio de antigüedad	Aumento en el valor-hora — Pesetas
De 132 a 197 pesetas	1
De 198 a 329 pesetas	2
De 330 a 461 pesetas	3
De 462 a 593 pesetas	4
De 594 a 725 pesetas	5
De 726 a 857 pesetas	6
De 858 a 989 pesetas	7
De 990 a 1.121 pesetas	8
De 1.122 a 1.253 pesetas	9
De 1.254 a 1.385 pesetas	10

Y así sucesivamente con una cadencia de 132 pesetas.

Acuerdo 9.º Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.—Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas, percibirán un plus de treinta y dos pesetas-día durante el año 1980.

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 Empresas 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.

Acuerdo 10. Plus de nocturnidad.—Los pluses de nocturnidad pactados que registrarán para el año 1980, tanto para trabajadores fijos como para eventuales, son los que figuran en el anexo 4.

Estos pluses no serán de aplicación en aquellas Empresas que con anterioridad al 1 de enero de 1979 tuvieran establecida una normativa más beneficiosa para el personal, que seguirán aplicando la misma fórmula de cálculo y coeficiente de incremento que hasta entonces.

Acuerdo 11. **Incentivos.**—A partir del 1 de enero de 1980, los incentivos se revalorizarán en un 10 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1979.

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 esto devengos, tanto en campaña como en reparación, permitan la determinación real de la productividad a efectos de lograr su optimización.

Acuerdo 12. Complementos personales.—A partir del 1 de enero de 1980 los complementos personales, excepto la antigüedad, se incrementarán en un 10 por 100 sobre sus valores medios de 1979. Esta revalorización afectará tanto a los complementos personales tradicionales como a los de nueva aparición.

Acuerdo 13. Valor de la hora extraordinaria.—Habida cuenta de los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales, de los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, así como el pacto sobre reducción de estas horas, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por niveles para las horas extraordinarias, fijos e invariables, durante el año 1980, que serán los que se relacionan en el anexo 5.

En consecuencia, las partes declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al valor de las horas extraordinarias, tanto individual como colectivamente.

Estos valores serán aumentados con la cantidad que resulte de multiplicar el complemento horario por antigüedad que tuviera reconocido cada trabajador el 31 de diciembre de 1979, por el coeficiente 1,694.

Los valores pactados para la hora extraordinaria serán de aplicación a todo el personal cualquiera que sea su contrato.

Acuerdo 14. De los Sindicatos.

14.1. **Consideraciones generales:**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

14.2. **Delegado sindical.**

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

La Comisión Interpretativa del Convenio estudiará, a partir de los dos meses de la firma del mismo, la interpretación para el sector de lo establecido en el párrafo anterior.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

14.3. **Funciones de los Delegados sindicales.**

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

j) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

k) Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación antes indicada, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

l) Excedencias:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

ll) Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos:

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Acuerdo 15. De los Comités de Empresa.

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 negocios y la situación de la producción y evolución probable 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 den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa,

sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato 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 sanciones impuestas por faltas muy graves 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, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma 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 reglamentariamente se determine, 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 incremento 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 sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun 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 racional de empleo.

15.2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de 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 supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En las acomodaciones y reajustes que se realicen para acomodar estas garantías a la Ley a que se hace referencia en el acuerdo 2.º, se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

Acuerdo 16. Reuniones del Comité de Empresa con la Dirección.—La Dirección 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 una antelación mínima de una semana.

Acuerdo 17. Comité Central de Empresa o grupo de Empresas.—El Comité Central de Empresa o grupo de Empresas se compondrá de cinco miembros como mínimo y 15 como máximo, salvo que el número de centros de trabajo con más de 50 trabajadores fijos de la Empresa o grupo de Empresas sea mayor, en cuyo caso estará integrado por un representante de cada uno de estos centros de trabajo.

Sus funciones serán las reconocidas a los Comités de Empresa en aquellas materias que afecten 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, fijándose de mutuo acuerdo el calendario y orden del día de dichas reuniones.

Acuerdo 18. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quena calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Acuerdo 19. Dietas.—Las dietas completas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento a cualquier centro de trabajo distinto del suyo habitual y situado fuera de la localidad y de su domicilio, se ajustará al siguiente baremo para 1980:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta siete días inclusive	4 al 12	1.670
De más de siete días	4 al 12	1.325

Las dietas de los restantes niveles se regularán por sus normas de régimen interior.

Aquellas Empresas que tengan establecido dietas superiores a las anteriormente señaladas y que no hayan sido revisadas en un período de seis meses, inmediatamente anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, las revalorizarán en un 15 por 100.

Este acuerdo no será de aplicación al personal eventual de recepción, que se regirá por sus normas tradicionales de libre contratación.

Las dietas mencionadas serán válidas para todo el año 1980, revalorizándose automáticamente en 1981, en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en el año 1980.

Acuerdo 20. Plus de distancia.—El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo, según la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, a razón de 2,50 pesetas por kilómetro o fracción 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, partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo, del que se descontarán los dos kilómetros iniciales, según determinan los artículos 2.º y 3.º de la citada Orden ministerial.

En el supuesto de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, se le abonará, 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 esté ubicado el centro de trabajo, descontando del 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 disponga la legislación vigente en cada momento.

La cuantía del plus de distancia pactado para 1980 será automáticamente revalorizada en 1981 en función del incremento que experimente el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística en 1980.

Acuerdo 21. Jornada de trabajo.—En el año 1980, la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta y tres horas

semanales en jornada partida, y de cuarenta y dos horas semanales en jornada continuada.

En el año 1981, la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta y dos horas semanales en cualquier caso.

Se mantendrá 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.

Dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso («el bocadillo») u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

No obstante, se declara expresamente que las mejoras que el presente Convenio otorga al personal compensan la interrupción prevista para el caso de jornada continuada por la Ley, interrupción que continúa suprimida, si bien las Empresas mantendrán, con arreglo a las exigencias de la tarea a realizar, las pausas tradicionales.

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 veintiocho días, permitan la obtención de promedios semanales de cuarenta y dos horas, con el descanso compensatorio correspondiente a dicho ciclo y no excediendo de nueve 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 22. Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio, sin discriminación de grupo profesional o de categoría, a lo largo de 1980 tendrá derecho a un mínimo de vacaciones retribuidas de:

Veintiséis días naturales ininterrumpidos para una antigüedad en la Empresa de menos de diez años.

Treinta días naturales ininterrumpidos para una antigüedad en la Empresa superior a diez años.

El plazo de diez años se entenderá cumplido, a estos efectos, cuando el trabajador alcance dicha antigüedad en el transcurso del año natural al que corresponda el disfrute de las vacaciones.

En 1981 el período de vacaciones retribuidas será de treinta días naturales ininterrumpidos para todos los trabajadores.

El personal menor de dieciocho años y mayor de sesenta años disfrutará de un mes de vacaciones.

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 Azucarera.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización las Empresas podrán cerrar sus centros de trabajo hasta un máximo de veintiséis 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 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 23. Equipamiento mínimo.—Las Empresas facilitarán a los trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo:

Trabajadores	Ropa de trabajo
Eventuales (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 si son eventuales.

No obstante, en los centros de trabajo en que, por uso o costumbre, se conceda 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 24. Ayuda a subnormales.—Los trabajadores fijos con hijo o hijos subnormales a su cargo percibirán, excepcionalmente, por el periodo de vigencia de este Convenio por cada uno de ellos, una ayuda asistencial con cargo a las Empresas, consistente en 48.000 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 4.000 pesetas. Para poder percibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de Previsión por dicha circunstancia.

Acuerdo 25. Reducción de las horas extraordinarias.—Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir las horas extraordinarias de carácter estructural que se vienen realizando, sustituyéndolas, en la medida de lo posible, por las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

A estos efectos, las Empresas se comprometen a reducir, en el año 1980, un 30 por 100 de las horas extraordinarias realizadas en 1978 y, en el año 1981, un 40 por 100 de las realizadas en 1978.

Las Direcciones de las Empresas informarán periódicamente a los Comités de Empresa, a los Delegados de personal, a los Delegados sindicales, si los hubiere, y a los Comités centrales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones.

Acuerdo 26. Productividad y absentismo.—Los firmantes, conscientes de la transcendencia de ambos 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 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 24).

Acuerdo 27. 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 periodos 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 28. Ordenanza laboral.—Con la finalidad de iniciar el proceso de incorporación de la Ordenanza Laboral al Convenio, la Comisión Interpretativa abordará el estudio de la reclasificación profesional del personal durante el año 1980, cuyos acuerdos se incorporarán, junto con otros que puedan alcanzarse, como anexo al presente Convenio, al cumplirse el primer año de vigencia del mismo. Los efectos económicos que se deduzcan de la reclasificación profesional del personal, caso de llegarse a acuerdo, se valorarán a efectos de su repercusión en la revisión salarial anual.

En el segundo año de vigencia del presente Convenio, la Comisión Interpretativa abordará el resto de los temas de dicha Ordenanza Laboral.

Acuerdo 29. Cláusula de garantía.—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 afecte.

Acuerdo 30. 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 alguno 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 31. Comisión Interpretativa del Convenio.—A los efectos previstos en la Ley para resolver las dudas que puedan plantearse en la interpretación de este Convenio, se nombra una Comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes, designados de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

A las reuniones de esta Comisión podrán asistir, por cada parte, hasta un máximo de dos asesores o expertos.

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

Acuerdo 32. Vinculación 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 Autoridad 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 31, 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, una vez aprobados por la Autoridad Laboral y si tal unanimidad no se lograra, será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

Acuerdo adicional 1.º Las Empresas que vengan 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 los quince dieciséisavos de las pactadas en el presente Convenio.

Acuerdo adicional 2.º Durante el presente Convenio quedan en vigor los acuerdos 19, 20, 21, 24, 29, 30 y 32 del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera de 1979, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de mayo, con la siguiente modificación en el acuerdo 32:

«Artículo 99. Suministros en especies:

1.º Las Empresas suministrarán gratuitamente al personal que no lo venga percibiendo, 40 kilogramos de azúcar al año para los fijos y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2.º Las Empresas facilitarán doce kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y seis en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.»

Acuerdo adicional 3.º La Comisión Interpretativa del Convenio, en un plazo no inferior a dos meses, ni superior a los tres siguientes a la firma del presente Convenio, acordará la posibilidad de establecer, con carácter general para la totalidad de las fábricas azucareras en intercampaña, la jornada de trabajo de lunes a viernes.

Acuerdo transitorio 1.º A la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas regularizarán, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1980, la situación tanto del personal fijo como de los eventuales. En relación con estos últimos, los reajustes se practicarán tanto si están en activo, como si han cesado en su actividad.

Acuerdo transitorio 2.º En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en exceso sobre el índice calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Acuerdo transitorio 3.º El régimen retributivo pactado en este Convenio para el año 1980 ha sido establecido por el conjunto de las Empresas integrantes del sector sobre el supuesto básico de no rebasar, en condiciones de homogeneidad, un incremento del 15 por 100 de la masa salarial de 1979.

Individualmente, se obligan, en relación con su personal y circunstancias específicas, a agotar, en 1980, dicho 15 por 100 de incremento sobre su masa salarial de 1979, en condiciones de homogeneidad. El abono de la diferencia, caso de existir, se efectuará de común acuerdo con el Comité Central de Empresa o Grupo de Empresas o, en su defecto, con el Comité de Empresa, en el mes de febrero de 1981 y de conformidad con los criterios observados en los incrementos salariales pactados en el presente Convenio para el año 1980.

Acuerdo final 1.º Para todo lo no previsto en el presente Convenio regirá como derecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 11 de noviembre de 1975, y demás disposiciones legales de carácter general.

Acuerdo final 2.º Los acuerdos 14.2 y 14.3 sólo serán de aplicación a las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio o aquellas que, con posterioridad, se adhieran a él.

ANEXO 1

Niveles salariales

Categoría profesional	Escalón
Grupo primero	
Mano de obra ordinaria:	
Pinche de 16 años	2
Pinche de 17 años	3

Categoría profesional	Escalón
Peón	4
Muestrero y Vigilante tierra	5
Obreros especializados:	
Estuchadora de segunda	4
Ayudante de Departamento 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
Grupo segundo	
Subalternos:	
Botones de 16 años	2
Botones de 17 años	3
Ordenanza, Portero, Guarda, Mozo almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
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 Fab. Jefe Administración de segunda en Oficinas Centrales	12
Jefe Administración de primera en 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 de cultivos	11
Jefe de cultivos	12
Grupo quinto	
Técnicos:	
Auxiliar técnico	7
Delineante de segunda, Promotor de ventas, Controlador de laboratorio	9
Oficial técnico de segunda, Delineante de primera, Vigilante de fabricación	10
Inspector de ventas, Delineante 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

Retribuciones de los trabajadores fijos pactadas para 1980 (pesetas)

(Acuerdo 6.º)

Nivel	Retribución anual pactada (15 pagas)	Salario mensual
4	465.000	31.000
5	483.750	32.250
6	504.000	33.600
7	525.000	35.000
8	543.000	36.200
9	562.500	37.500
10	592.125	39.475
11	621.750	41.450
12	666.000	44.400
13	724.500	48.300
14	787.500	52.500
15	849.750	56.650
16	973.125	64.875
17	1.098.000	73.200

ANEXO 3

Valor de la hora normal para trabajadores eventuales pactado para 1980 (pesetas)

(Acuerdo 7.º)

Nivel	Salario-hora	Plus Convenio	Total
4	159	47	206
5	169	47	216
6	177	50	227
7	187	51	238
8	195	53	248
9	205	54	259
14	300	70	370

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1980

(Acuerdo 10)

Nivel	Plus de nocturnidad (ocho horas) — Pesetas	Nivel	Plus de nocturnidad (ocho horas) — Pesetas
4	255	11	342
5	288	12	366
6	277	13	398
7	288	14	433
8	298	15	487
9	309	16	535
10	325	17	603

ANEXO 5

Valor hora extraordinaria pactado para 1980

(Acuerdo 13)

Nivel	Pesetas	Nivel	Pesetas
4	239	10	327
5	253	11	349
6	285	12	377
7	280	13	413
8	293	14	450
9	307	15	485