

las Experimental de 1971, en cuanto impone tope del 2 por 100 de los graduados para acceso directo, así como contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición interpuesto contra aquélla, sin expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia, en sus propios términos, significándole que contra la anterior sentencia, ha sido interpuesto recurso de apelación por los recurrentes, habiendo sido admitido por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

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

Madrid, 16 de junio de 1987.—P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

18367 *ORDEN de 16 de junio de 1987, por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Granada, en 19 de febrero de 1987, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Eloísa Rodríguez Ortiz.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por doña Eloísa Rodríguez Ortiz, contra resolución de este Departamento, sobre jubilación forzosa, la Audiencia Territorial de Granada, en fecha 19 de febrero de 1987, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Rechaza la causa de inadmisibilidad invocada por la representación de la Administración y desestima el recurso contencioso-administrativo interpuesto a nombre de doña Eloísa Rodríguez Ortiz contra la desestimación presunta del recurso de alzada entablado impugnando la resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia en Málaga, de fecha 17 de noviembre de 1982, que declaró la jubilación forzosa de la recurrente como Profesora de EGB, estimándose ajustadas a derecho tales actos; sin expresa condena de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Madrid, 16 de junio de 1987.—P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

18368 *ORDEN de 14 de julio de 1987 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de marzo de 1987, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Lorca Navarrete, sobre nombramiento de Presidente del Tribunal de oposiciones.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Lorca Navarrete, contra resolución de este Departamento, sobre nombramiento de Presidente del Tribunal de oposiciones, la Audiencia Nacional, en fecha 7 de marzo de 1987, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando el presente recurso interpuesto por el Procurador señor Vázquez Guillén, en nombre y representación de don José Francisco Lorca Navarrete, contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de fecha 7 de septiembre de 1983, y contra la desestimación presunta del recurso de reposición formulado contra la misma, debemos declarar y declaramos la nulidad de ambos por no ser conformes con el ordenamiento jurídico, así como también los actos que de ellos se han podido derivar, y todo ello sin costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

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

Madrid, 14 de julio de 1987.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado, Juan Manuel Rojo Alaminos.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Superior.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18369 *RESOLUCION de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Industria Azucarera.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria Azucarera, que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1987, de una parte, por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 17 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

ACUERDO 1.- AMBITO DE APLICACION.-

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, fijos discontinuos, eventuales, interinos y de duración determinada.

ACUERDO 2.- VIGENCIA Y DURACION.-

La duración del presente Convenio será de un año, contado desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 1987 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.

ACUERDO 3.- CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS RETRIBUCIONES.-

3.1. Principios Generales.

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio, sustituyen totalmente al 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, 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, especialización personal fijo, 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 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 6 (seis) líneas de especialización que se reconocen en el anexo 1 al presente Convenio, y al cual hacen referencia los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponda, por cada concepto, a cada nivel.

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

ACUERDO 4 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

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

ACUERDO 5.- 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 6.- RETRIBUCIONES ANUALES PARA EL PERSONAL FIJO.-

Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1, se pacta para el año 1.987 el salario de convenio, para el personal fijo, que figura en el anexo 2. Este salario convenio incluye los conceptos de salario base, gratificaciones pactadas (acuerdos 4 y 5).

El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

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

ACUERDO 7.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO, EVENTUAL, 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, multiplicado el número de horas trabajadas, dentro de la jornada ordinaria, por el respectivo salario-hora que para el año 1.987 figura en el anexo 3. Dentro de dichos conceptos retributivos se incluyen:

- Salario base.
- Pagas pactadas (acuerdos 4 y 5).
- Domingos y festivos.
- Vacaciones.

ACUERDO 8 - 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.

En el caso de trabajadores fijos discontinuos, 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 premio	Aumento en valor hora
1.887 a 2.009	16
2.010 a 2.132	17
2.133 a 2.255	18
2.256 a 2.378	19
2.379 a 2.501	20

y así sucesivamente, con una cadencia anterior o posterior de 122 ptas.

Al vencer el 30 de Junio de 1.988 un bienio, se modificará la escala anterior con base a los salarios que para los trabajadores eventuales están vigentes en ese momento, y todo ello de acuerdo con las prescripciones, establecidas en la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

ACUERDO 9.- PLUS ESPECIAL PARA DETERMINADOS TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas, recibirán un plus de cincuenta y siete pesetas-día, durante el año 1.987.

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

Las resoluciones adoptadas por las Direcciones 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 regirán para el año 1.987, son los que figuran en el Anexo 4.

ACUERDO 11.- INCENTIVOS.-

A partir del 1 de Enero de 1.987, los incentivos se revalorizarán en un 6,75 por ciento sobre sus valores básicos medios de 1.986.

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, permitirán la determinación real de la productividad, a efectos de lograr su optimización.

ACUERDO 12.- COMPLEMENTOS PERSONALES.-

A partir del 1 de Enero de 1.987, los complementos personales, se incrementarán en un 6,75 por ciento sobre sus valores medios de 1.986. El complemento personal de antigüedad se incrementará en un 6 por ciento desde el 1 de Enero de 1.987, sobre la antigüedad consolidada al 31-12-86.

ACUERDO 13.- VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias habituales y el resto se regirán por los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vanjan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización. No se computarán como horas extraordinarias a efectos de los topes legales.

2. Horas extraordinarias estructurales: realización siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la normativa vigente al respecto. Se considerarán horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- Las producidas por cambio de turno.
- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta 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, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 1 del presente acuerdo.

Cuando, a juicio de la empresa, sea posible conceder descansos compensatorios por las horas extraordinarias realizadas, éstas no computarán a efectos de los topes legales, si bien su tratamiento económico, en cualquier caso, será el previsto en el Anexo núm. 4.

El valor de la hora extraordinaria será para cada nivel el que se establece en el Anexo núm. 4, resultado del cálculo del salario base para 1.987, dividido por 1.826 horas y 27 minutos y multiplicado por 1,750.

Estos valores serán incrementados con la cantidad que resulte de multiplicar el valor horario de antigüedad que tuviese reconocido cada trabajador, por el coeficiente 1,750.

Los valores expresamente pactados tratan su causa 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 Direcciones de las Empresas informarán sobre la realización de horas extraordinarias en los términos previstos en el artículo 8 del Acuerdo Interconfederal del A.E.S.

ACUERDO 14.- ACCION 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 recaudación 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 detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

14.3. 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 trabajadoras, las afectadas 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.

14.4. La designación de Delegados Sindicales se realizará por grupos de Empresas, según el número establecido por la Ley y con derecho a participar en las reuniones de los Comités Intercentros con las mismas facultades que el resto de sus miembros.

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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la función, 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los censos.

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

- 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.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determina 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, 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 racional de empleo.

15.2. Garantías.

- 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, obedeciere 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 al Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

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

- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 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.
- El crédito de horas mensuales 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 acumulación mensual de horas será notificada por escrito a la Dirección del Centro de trabajo por el Comité de Empresa.

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.

- 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 INTERCENTROS.-

El Comité Intercentro, de empresa o grupo de empresas, se compondrá de un máximo de 13 miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y por estos mismos, con la proporcionalidad resultante en las últimas elecciones sindicales.

Los Comités Intercentros podrán disolverse por decisión de la mitad más uno de sus miembros.

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.- PRACTICAS ANTISINDICALES.-

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa 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 1.987:

Desplazamiento	Nivel salarial	Ptas. diarias
De hasta 7 días inclusive	4 al 12	3.540
De más de 7 días	4 al 12	2.816

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

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

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 1.958, a razón de 5,6 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 descuentan los dos kilómetros iniciales, según determinan los Artículos 20. y 30. 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 está 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.

ACUERDO 21.- JORNADA DE TRABAJO.-

21.1. La jornada 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 y un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre los precios de los módulos pactados (columna segunda del Anexo n. 5) para determinar los valores de las horas extraordinarias, pero sin recargo alguno.

21.3. El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de 8 horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el período de intercampaña, como descanso retribuido. Se disfrutará colectivamente, coincidiendo con los puentes que puedan concederse o acumularse a vacaciones, e individualmente, a petición del trabajador, en ambos casos sin perjuicio de las necesidades del servicio.

21.4. Los trabajadores fijos discontinuos y 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, para, 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. Asimismo, las empresas abonarán un complemento metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria de exceso sobre las 40, calculado sobre los precios de los módulos pactados (columna segunda del Anexo núm. 5), para determinar los valores de las horas extraordinarias, pero sin recargo alguno.

21.5. 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.

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 acordado 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 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 Azucarera.

No obstante lo indicado anteriormente, por necesidades de organización, las Empresas podrán cargar 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 23.- EQUIPAMIENTO MINIMO.-

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 Dos cazadoras y dos pantalones de invierno en el primer año y una cazadora y un pantalón de verano en el segundo año, para la Zona Norte; y para la Zona Sur, dos cazadoras y dos pantalones de verano en el primer año y una cazadora y un pantalón de invierno para el segundo año.

Al personal femenino fijo, se le proveerá de dos batas el primer año, y de una el segundo. Al personal femenino eventual se le dará una bata cada dos años.

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

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 164 de la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ACUERDO 24.- AYUDA A DEFICIENTES.-

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 76.302 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 6.359 pesetas. Para poder recibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de Previsión por dicha circunstancia.

ACUERDO 25.- PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.-

Los firmantes, conscientes de la trascendencia de ambos temas, pactan expresamente considerar como parte integrante de este Convenio lo establecido sobre el particular en el A.E.S.

ACUERDO 26.- RACIONALIZACION DE LAS NOMINAS.-

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 a 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 27.- CLAUSETA DE GARANTIA.-

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 establecían en el presente Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afectan.

ACUERDO 28.- COMPENSACION Y ABSORCION.-

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 Convenio y solo en lo que excedan al referido nivel. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

ACUERDO 29.- COMISION 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 registrarán a la Autoridad Laboral para su registro.

La Comisión estará compuesta por 5 representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y por 5 representantes de la Asociación Empresarial firmante del mismo.

"Dicha comisión en cualquier caso tendrá la cuota de representación que los Sindicatos ostentan en la Comisión Deliberadora, es decir UGT con el 55% y CC.OO. con el 45%"

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 correspondiera.

B) Reuniones.-

La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b), cuando la 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) Quórum - Asesores.-

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

E) 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 30.- 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 sustituido 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 29, procederá a examinar las modificaciones e 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 lograse, será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

ACUERDO 31.- ORDENANZA LABORAL.-

La Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo delega en la Comisión Interpretativa para que, a lo largo de la vigencia del mismo, negocie un texto de Convenio Básico del Sector, que derogue la actual Ordenanza, comprometiéndose las partes a finalizar las negociaciones antes del 31 de Diciembre de 1.987, a partir de cuya fecha entrará en vigor.

ACUERDO 32.-

Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 60 años, no podrán ser trasladados de su centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

ACUERDO ADICIONAL 1.-

Las Empresas que vayan 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.

ACUERDO ADICIONAL 2.-

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 1.979, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de Mayo, con la siguiente modificación en el acuerdo 17.

Artículo 99.- Suministros en especies:

- 1a. 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.
- 2a. 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 cónyuges eventuales de campo, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

El artículo 78 de la Ordenanza Laboral incluye a los hermanos políticos.

ACUERDO TRANSITORIO 1.-

Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1 de Enero de 1.987 los atrasos que correspondan al personal fijo, fijo discontinuo y eventual, tanto si están en activo, como si han cesado en su actividad.

ACUERDO TRANSITORIO 2.- CLASIFICA DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1.987 -

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primer día de enero de 1.987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.988.

ACUERDO TRANSITORIO 3.-

En las empresas que se viniesen satisfaciendo complementos salariales en concepto de reajusta por sueldo salarial estos se considerarán consolidados e incrementados al igual que los restantes conceptos retributivos.

ACUERDO FINAL.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio regirá como derecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 19 de Noviembre de 1.975 y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

Categoría profesional	Escala
GRUPO I.- Mano de obra ordinaria	
Pinche de 16 años	2
Pinche de 17 años	3
Peón	4
Mostrero y vigilante tierra	5
Obreros especializados:	
Estuchador de segunda	4
Ayudante de Departamento y Estuchador 1a.	5
Encargado de 2a.	6
Encargado de 1a.	7
Cocedor	9
Profesionales de oficio:	
Aprendiz de 1er. año	1
Aprendiz de 2o. año	2
Aprendiz de 3er. año	3
Oficial de tercera	6
Oficial de segunda	7
Oficial de primera	8
Oficial especializado	9
GRUPO II.- Subalternos	
Botones de 16 años	2
Botones de 17 años	3
Ordenanzas, porteros, guarda, mozo de almacén	5
Colaborador	6
Conserje	7
GRUPO III.- Administrativos	
Aspirante de 15 años	1
Aspirante de 16 años	2
Aspirante de 17 años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de oficina de segunda	6

Categorías profesionales	Escala
Telefonista de primera y/o operadora de Telex, Auxiliar de primera	7
Oficial de tercera	8
Oficial de tercera especial	9
Oficial de segunda	10
Oficial de primera	11
Administrador fábrica, Jefe Admón. en Oficinas Centrales	12
Jefe Administración de la. en Oficinas Centrales	13
Jefe de Servicios de Oficinas Centrales	14
GRUPO IV.- Cultivos.	
Pesador	6
Agente receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de cultivos, Oficial de la. cultivos	11
Jefe de cultivos	12
GRUPO V.- Técnicos.	
Técnicos	7
Delante de segunda, Promotor de Ventas, Controlador de Laboratorio	9
Oficial Técnico de 2a., Delante de la., Vigilante de Fabricación	10
Inspector de Ventas, Delante Proyectista, Oficial Técnico de la. Segundo mecánico, segundo electricista, segundo contramaestre	11
Delegado de Ventas, Jefe Técnico de segunda en Oficinas Centrales, Contramaestre	12
Jefe Técnico de la. en Oficinas Centrales	13
Jefe de Fabricación	15
Subdirector de Fábrica	16
Director de Fábrica	17
GRUPO VI.- 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 NUM. 2

TABLA DE SALARIOS CONVENIO VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1.987 PARA TRABAJADORES FIJOS SIN ANTIGÜEDAD

(Pesetas)

Nivel salarial (12 meses/365 días)	Salario base	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días)	Salario Convenio (15 meses/455 días)
4	737.160	181.765	918.925
5	766.885	199.095	965.980
6	798.989	197.011	996.000
7	832.274	205.218	1.037.492
8	866.812	212.255	1.079.067
9	891.725	219.878	1.111.603
10	938.692	231.458	1.170.150
11	985.656	243.036	1.228.694
12	1.055.802	260.335	1.316.137
13	1.148.543	283.202	1.431.745
14	1.248.413	307.828	1.556.241
15	1.347.100	332.162	1.679.262
16	1.542.685	380.388	1.923.073
17	1.740.646	429.201	2.169.847

ANEXO NUM. 3

SALARIO HORA ORDINARIO PACTADO PARA 1.987, PARA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

Nivel salarial	Salario hora ordinaria (Pesetas)
4	501,24
5	523,54
6	545,45
7	568,18
8	587,66
9	608,76
10	640,83
11	672,89
12	720,78
13	784,09
14	852,27
15	919,64
16	1.033,16
17	1.188,31

ANEXO NUM. 4

PLUS DE NOCTURNIDAD PACTADO PARA 1.987

(Trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus nocturnidad (Pes./ 8 horas)
4	504,90
5	525,28
6	547,25
7	570,05
8	589,59
9	610,77
10	642,93
11	675,10
12	723,15
13	786,67
14	855,07
15	922,67
16	1.056,83
17	1.192,22

ANEXO 5

VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA PARA 1.987

(Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales) (Pesetas)

NIVEL	Módulo pactado	Valor hora extraordinaria con recargo legal
4	403,70	706,47
5	419,98	734,96
6	437,56	765,73
7	455,79	797,63
8	471,41	824,90
9	488,34	854,51
10	514,07	899,62
11	539,78	944,63
12	578,20	1.011,85
13	628,99	1.100,73
14	683,68	1.196,45
15	737,73	1.291,03
16	844,84	1.478,47
17	953,25	1.668,19