

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal un nuevo puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio, toda solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente a opción del interesado, éste podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

Dado que no existe obligatoriedad de acogerse en lo previsto en el párrafo primero del presente punto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalentes al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo.

Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente:

Primer año. Al momento de salir del turno y durante los doce meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{Valor mensual primer año (VM)}$$

Segundo año. A partir del mes trece y hasta el mes veinticuatro de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual segundo año}$$

Tercer año. A partir del mes veinticinco y hasta el mes treinta y seis de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual tercer año}$$

Cuarto año. A partir del mes treinta y siete no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.

245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.

0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.

12 = Número de meses.

VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como compensación transitoria decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo por el concepto definido en el artículo.

Cuarto.-Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

Quinto.-En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

24145 RESOLUCION de 27 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera para el año 1988.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1988, de una parte, por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por las Centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformi-

dad 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 de Trabajo 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, 27 de septiembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1. *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, fijos discontinuos, eventuales, interinos y de duración determinada.

Acuerdo 2. *Vigencia y duración.*-La duración del presente Convenio será de un año contado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1988 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. La parte denunciante lo deberá notificar por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio, y establecerá las materias objeto de negociación.

Acuerdo 3. *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, de 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 25 por 100 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 niveles salariales y en las 8 líneas de especialización que se recogen en el anexo I 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. *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. *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. *Retribuciones anuales para el personal fijo.*-Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo I se pacta para el

año 1988 el salario de convenio, para el personal fijo, que figura en el anexo 2. Este salario convenio incluye los conceptos de salario base y gratificaciones pactadas (acuerdos 4 y 5).

El mencionado salario convenio se abonará en quince pagas.

La determinación del salario para Aspirante, Pinches, 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 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 que para el año 1988 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 pesetas.

Al vencer el 30 de junio de 1988 un bienio se modificará la escala anterior con base a los salarios que para los trabajadores eventuales estén 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 61 pesetas-día, durante el año 1988.

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, previo 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 1988 son los que figuran en el anexo 4.

El plus de nocturnidad supone un incremento del 33 por 100 sobre los valores de 1987.

Acuerdo 11. Incentivos.—A partir del 1 de enero de 1988, los incentivos se revalorizarán en un 6,5 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1987.

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.

Art. 12. Complementos personales.—A partir del 1 de enero de 1988, los complementos personales se incrementarán en un 6,5 por 100 sobre sus valores medios de 1987. El complemento personal de antigüedad se incrementará en un 6,5 por 100 desde el 1 de enero de 1988, sobre la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 1987.

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 vengan 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, estas no computarán a efectos de los topes legales, cuando no se supere el cómputo anual de horas ordinarias y extraordinarias, si bien su tratamiento económico, en cualquier caso, será el previsto en el anexo número 5.

El valor de la hora extraordinaria será para cada nivel el que se establece en el anexo número 5, resultado del cálculo del salario base para 1988, 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 traen 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. Acción sindical.

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

14.2 En los Centros de trabajo que se solicite la 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 periodos 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 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.

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.

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 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 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 Empresas 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) (de 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 sus faltas graves o muy graves obedeciera 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.

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.

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) El crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal se fija en treinta horas 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.

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 y 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 Intercentros, 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 éstos 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. *Prácticas 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. *Diets.*—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 1988:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta siete días inclusive	4 al 12	3.770
De más de siete días	4 al 12	2.999

* 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 de 10 de febrero de 1958, a razón de seis 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.

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 mil ochocientas veintisiete horas veintisiete minutos, correspondiente a una jornada semanal promedio de cuarenta horas.

En el periodo de campaña, la jornada laboral ordinaria será de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo, y en intercampaña, de cuarenta horas semanales. Al objeto de cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, por cada hora ordinaria trabajada en campaña por encima de las cuarenta 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 cuarenta horas semanales las Empresas otorgarán cuarenta y cinco 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 número 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 ocho horas, se disfrutará por los trabajadores fijos, en el período de campaña, 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 cuarenta horas ordinarias para, posteriormente, tener derecho por cada hora ordinaria trabajada en exceso sobre las cuarenta horas semanales a un descanso remunerado, a salario/hora ordinario, de hora y cuarenta y cinco minutos, una vez finalizada la campaña. Asimismo, las Empresas abonarán un complemento metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria de exceso sobre las cuarenta, calculado sobre los precios de los módulos pactados (columna segunda del anexo número 5), para determinar los valores de las horas extraordinarias, pero sin recargo alguno.

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

21.6 En los turnos continuados de campaña el trabajador permanecerá en su puesto de trabajo hasta su sustitución, por un tiempo máximo de dos 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 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 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 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 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 mínimo.*—Las Empresas facilitarán a los trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo:

Eventuales, al inicio de la campaña (no administrativos): Un mono o buzo cada año.

Eventuales (administrativos): Cazadora y pantalón cada dos años.

Fijos: 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 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 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 81.264 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 6.772 pesetas. Para poder recibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de la Seguridad Social por dicha circunstancia. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales percibirán esta ayuda en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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 AES.

Acuerdo 26. *Racionalización de las nóminas.*—Dada la dispersión de los Centros de trabajo de las Empresas, y con el fin de conseguir la mayor eficacia posible en la elaboración mecanizada de las nóminas y pagos de haberes del personal, las Empresas podrán computar los conceptos retributivos variables por períodos mensuales de vencimiento distinto al mes natural y practicar la liquidación al final del mismo, o bien computar dichos conceptos en el mes natural, practicándose la liquidación de los mismos en fecha distinta a la finalización del mes, pudiendo percibir anticipos a cuenta de los mismos. En todo caso, los conceptos retributivos fijos se computarán por meses naturales.

Acuerdo 27. *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 afecten.

Acuerdo 28. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y deben ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios Colectivos, por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las Empresas.

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

Acuerdo 29. *Comisión Interpretativa del Convenio.*—Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

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

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

La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y por cinco representantes de la Asociación Empresarial firmantes del mismo. Los Sindicatos tendrán en dicha Comisión la cuota de representación que ostentan en la Comisión Deliberadora, es decir, UGT el 55 por 100 y CC. OO. el 45 por 100.

Reglamento de funcionamiento.

A) *Presidencia.*—La Comisión estará presidida por persona ajena a ambos sectores y podrá ser designada por los mismos o por la autoridad laboral que corresponda.

B) *Reuniones.*—La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado c), cada tres meses.

C) *Convocatoria.*—La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita.

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

E) *Validez de los acuerdos.*—Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta.

Acuerdo 30. *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 jurisdicción laboral competente no aprobase alguna norma del mismo, y con ello, a juicio de cualquiera de las partes se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora. En tal caso, el Convenio no entrará en vigor hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

Asimismo, la Comisión Interpretativa prevista en el acuerdo 29 procederá a examinar las modificaciones a introducir en su texto en el supuesto de que futura disposición legal modifique total o parcialmente alguna de las normas pactadas. Los acuerdos que adopte por unanimidad la Comisión Interpretativa se incorporarán al Convenio, y si tal unanimidad no se lograra será convocada la Comisión Negociadora del Convenio.

Acuerdo 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 iniciar las negociaciones a los quince días de la firma del presente Convenio y a finalizarlas antes del 31 de diciembre de 1988, a partir de cuya fecha entrará en vigor. En dicho Convenio básico se regulará la contratación del personal fijo discontinuo y otras modalidades contractuales.

Acuerdo 32. Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de sesenta años, no podrán ser trasladados de su Centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Acuerdo adicional 1. Las Empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo una paga más de las tradicionales en la industria azucarera, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma.

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 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.^a Las Empresas suministrarán gratuitamente a los trabajadores fijos 44 kilogramos de azúcar al año, y a los eventuales una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2.^a Las Empresas facilitarán 12 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.

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

Acuerdo adicional 3. Lo establecido en el artículo 19 del Convenio Colectivo de 18 de mayo de 1979, declarado en vigor por el acuerdo adicional 2 de este Convenio, se mantendrá en sus propios términos, salvo que, por acuerdo entre los beneficiarios y las Empresas, deseen aplicar en la proporción correspondiente lo dispuesto en el párrafo siguiente.

A partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen podrán optar por acogerse al sistema establecido en el párrafo anterior o por recibir de una sola vez, en sustitución de este complemento económico por jubilación, las siguientes cantidades:

	Pesetas
Niveles 4 a 11	280.000
Nivel 12	350.000
Niveles 13 y 14	420.000
Nivel 15	560.000
Nivel 16	840.000
Nivel 17	1.120.000

Acuerdo adicional 4. Complemento en caso de accidente de trabajo.—Los trabajadores que sufran un accidente laboral percibirán, con cargo a la Empresa, un complemento indemnizatorio por cada día natural, según el nivel retributivo en el que estén encuadrados y por los importes siguientes:

Niveles	Pesetas/día
4	710
5	739
6	771
7	802
8	830
9	860
10	905
11	950
12	1.018
13	1.107
14	1.203
15	1.298
16	1.487
17	1.678

Este complemento indemnizatorio se abonará sólo cuando, producido el accidente de trabajo, se dé alguna de las siguientes condiciones:

a) Que el accidente haya producido al trabajador lesiones, graves o muy graves, que requieran de intervención quirúrgica o una fractura ósea. En estos casos, el complemento indemnizatorio se abonará desde el primer día y hasta que termine la situación de ILT o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la Empresa por la interrupción o finalización del contrato. La rehabilitación del contrato conllevará la reanudación del complemento indemnizatorio aquí pactado.

b) Que el accidente de trabajo origine lesiones que tarden en curar más de cuarenta días. Constatada esta duración, el complemento indemnizatorio se abonará retroactivamente desde el primer día de la baja, según el parte dado por los servicios médicos correspondientes y hasta que termine la situación de ILT o se produzca su baja, temporal o definitiva, en la Empresa por la interrupción o finalización del contrato. La rehabilitación del contrato conllevará la reanudación del complemento indemnizatorio aquí pactado.

En los demás supuestos de baja por ILT a causa de accidente de trabajo, no previstos en los apartados a) y b) anteriores, no procederá el abono de complemento indemnizatorio alguno con cargo a la Empresa, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Aquellos trabajadores que vinieran recibiendo cualquier clase de complemento indemnizatorio, incluso el abono sin descuento de las pagas extras durante o por causa de ILT, que sean superiores o más extensos que los establecidos, estarán a las condiciones particularmente convenidas, sin que en ningún caso puedan exigir la acumulación de lo establecido en esta cláusula del Convenio Colectivo a lo que vinieran recibiendo, a fin de evitar la duplicidad total o parcial de pago. Cuando los citados complementos indemnizatorios fueran inferiores a los ahora pactados, aquéllos serán sustituidos por el régimen establecido en este Convenio.

Acuerdo transitorio 1. Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1988, 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. Cláusula de revisión salarial para 1988.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 6,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, 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 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1988.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1989.

Acuerdo transitorio 3. En las Empresas que se viniesen satisfaciendo complementos salariales en concepto de reajuste por masa salarial, éstos 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 1975 y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO I

Categorías profesionales	Escalón
Grupo I. Mano de obra ordinaria	
Pinche de dieciséis años	2
Pinche de diecisiete años	3
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

Categorías profesionales	Escalón
Grupo II. Subalternos	
Botones de dieciséis años	2
Botones de diecisiete años	3
Ordenanzas, Portero, Guarda, Mozo de Almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
Grupo III. Administrativos	
Aspirante de quince años	1
Aspirante de dieciséis años	2
Aspirante de diecisiete años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de Oficina 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 fábrica y Jefe de Administración de segunda en Oficinas Centrales	12
Jefe de Administración de primera 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 primera de Cultivos	11
Jefe de Cultivos	12
Grupo V. Técnicos	
Técnicos	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, Contramaestre	12
Jefe técnico de primera 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 2

Tabla de salarios Convenio vigente a partir del 1 de enero de 1988 para trabajadores fijos sin antigüedad

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días) Pesetas	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días) Pesetas	Salario Convenio (15 meses/435 días) Pesetas
4	785.075	193.580	978.655
5	816.733	201.386	1.018.119
6	850.923	209.817	1.060.740
7	886.372	218.557	1.104.929
8	916.765	226.052	1.142.816
9	949.688	234.170	1.183.857
10	999.707	246.503	1.246.210
11	1.049.723	258.836	1.308.559
12	1.124.429	277.257	1.401.686
13	1.223.198	301.610	1.524.808
14	1.329.560	327.837	1.657.397
15	1.434.662	353.752	1.788.414
16	1.642.959	405.113	2.048.073
17	1.853.789	457.099	2.310.887

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 1988, para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria Pesetas	Nivel salarial	Salario/hora ordinaria Pesetas
4	536	11	717
5	558	12	768
6	581	13	835
7	605	14	908
8	626	15	979
9	648	16	1.122
10	682	17	1.266

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1988
(Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus nocturnidad (pesetas/8 horas)	Nivel salarial	Plus nocturnidad (pesetas/8 horas)
4	672	11	898
5	699	12	962
6	728	13	1.046
7	758	14	1.137
8	784	15	1.227
9	812	16	1.405
10	855	17	1.586

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 1988
(Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Módulo pactado Pesetas	Valor hora extraordinaria con recargo legal Pesetas
4	430	752
5	447	783
6	466	816
7	485	849
8	502	879
9	520	910
10	547	958
11	575	1.006
12	616	1.078
13	670	1.172
14	728	1.274
15	786	1.375
16	900	1.575
17	1.015	1.777

24146 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1988, de la Dirección General del INEM, por la que se delegan en los Directores provinciales del INEM las competencias relativas a varios Programas de Apoyo a la Creación del Empleo contenidos en la Orden de 21 de febrero de 1986.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1986, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de febrero del mismo año, establece diversos Programas de Apoyo a la Creación de Empleo.

Razones de experiencia y economía administrativa aconsejan para obtener una mayor eficacia en la gestión de las ayudas a los citados Programas, que la Resolución de estos expedientes sea delegada en los Directores provinciales del INEM, en orden, por otro lado, a una rápida recepción de las subvenciones que correspondiesen y, por otro, para obtener una mayor rentabilidad social y efectividad de las mismas.

De acuerdo con lo anterior, y en función de lo establecido en los puntos 2 y 3 del artículo 74 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, y artículo 54, punto 1, de la Ley de 26 de diciembre de 1958, de Régimen Jurídico de las Entidades Autónomas, en relación con las disposiciones específicas que le son de aplicación.