

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Mozo especialista	75.751	81.054	1.215.804	1.182	1.265	1.348
Personal de limpieza	74.756	79.989	1.199.834	1.167	1.248	1.330
Aprendiz 17 años	52.841	56.540	848.098	0	0	0
Aprendiz 16 años	47.886	51.238	768.570	0	0	0

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Mozo	73.616	78.769	1.181.537	1.149	1.229	1.310
Mozo especialista	75.202	80.466	1.206.992	1.173	1.256	1.338
Cargador	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Preparador	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Maquinista	76.570	81.930	1.228.949	1.195	1.278	1.362
Preparador/cargador	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Preparador/maquinista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Preparador/recepcionista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Recepcionista	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Profesional Oficio 2. ^a	80.347	85.971	1.289.569	1.254	1.342	1.429
Profesional Oficio 1. ^a	82.119	87.867	1.318.010	1.281	1.371	1.461
Prepar./Recep./Maquin.	82.119	87.867	1.318.010	1.281	1.371	1.461

Personal supermercados	Sal/91 mes (pesetas)	Sal/92 mes (pesetas)	Sal/92 año (pesetas)	H. extra 0% (pesetas)	H. extra 7% (pesetas)	H. extra 14% (pesetas)
Oficial administrativo	83.353	89.188	1.337.816	1.301	1.392	1.483
Auxiliar administrativo	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Perforista	77.411	82.830	1.242.447	1.208	1.292	1.377
Aspirante Admto. 2. ^o año	52.841	56.540	848.098	0	0	0
Aspirante Admto. 1. ^o año	47.886	51.238	768.570	0	0	0

Cálculo salarios tiempo parcial

N = Horas de trabajo a la semana.

N x 1800/40 = Horas individuales trabajo/año.

Salario Anual categoría/1800 * Horas indiv. trabajo/año = Salario individual anual.

Salario Indv. anual/15 = Salario base mensual.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra beneficios.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra verano.

Salario Indv. anual/15/12 = Parte proporcional paga extra navidad.

19440 RESOLUCION de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Azucarera que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1992 de una parte por CCOO y UGT en representación de los trabajadores y de otra por Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España (AGFA) en representación de las empresas 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 13 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA

Acuerdo 1. *Ambito 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 1992, salvo en materia de jornada de trabajo que durará hasta el 31 de diciembre de 1993, 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 entendiendo 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:

- Salario base.
- Complementos salariales.

Los complementos salariales los integran:

- Los complementos personales (antigüedad, títulos, idiomas, conocimientos especiales, especialización personal fijo, etc.).
- 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.).
- Complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas e incentivos, plus de actividad, plus de asistencia o asiduidad, plus de puntualidad, horas extraordinarias, etc.).
- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificación por participación en beneficios.
- Complementos en especie establecidos por la Ordenanza Laboral (artículo 60).

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

Si existiese algún puesto de trabajo no clasificado, se asimilara 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 1, se pacta para el año 1992 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 0,44, 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 1992 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. Complemento de antigüedad.—El cálculo y aplicación del complemento de antigüedad se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 65 de la 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 complemento de antigüedad, a tenor de la siguiente escala:

Cuantía mensual premio	Aumento en valor hora
2.559 a 2.677	22
2.678 a 2.796	23
2.797 a 2.915	24
2.916 a 3.034	25
3.035 a 3.153	26

Y así sucesivamente, con una cadencia anterior o posterior de 119 pesetas.

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 94 pesetas-día, durante el año 1992.

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 1992, son los que figuran en el Anexo 4.

Acuerdo 11. Incentivos.—A partir del 1 de enero de 1992, los incentivos se revalorizarán en un 7,25 por 100 sobre sus valores básicos medios de 1991.

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 1992, los complementos personales, se incrementarán en un 7,25 por 100 sobre sus valores medios de 1991.

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 periodo 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, 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 1992, dividido por 1.780 horas 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 las 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 la ley.

Acuerdo 14. 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 1992:

Desplazamiento	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta 7 días inclusive	4 al 12	5.045
De más de 7 días	4 al 12	4.013

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 15. Plus de distancia.—El plus de distancia, que afectará tan sólo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará al personal que tenga derecho a percibirlo, según la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, a razón de 8,20 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 resida el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se descontarán los dos kilómetros, iniciales, según determinan los artículos 2. y 3 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 resida 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 16. Jornada de trabajo.—16.1. La jornada de trabajo efectivo será como máximo de 1.780 horas anuales en 1992 y 1993, correspondiente a una jornada semanal promedio de 40 horas. El exceso sobre la jornada semanal promedio de 40 horas será compensada co-

lectivamente con puentes que se puedan autorizar o bien por acumulación a las vacaciones anuales, o bien por licencias retribuidas.

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 primero, por cada hora ordinaria trabajada en campaña por encima de las 40 horas, se otorgará una hora de descanso compensatorio en intercampaña.

16.2. 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 45 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.

16.3. El tiempo de descanso compensatorio y adicional, reducido a jornada de ocho 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.

16.4. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales tendrán la jornada semanal, en campaña y en intercampaña, que figura en el punto 16.1. 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 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 40, 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.

16.5. 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.

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

16.7. 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 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 17. *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 18. *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 19. *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 154.800 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 12.900 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 20. *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 21. *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 22. *Cláusula de garantía.*—En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio serán respetadas dichas condiciones manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes también personalmente les afecte.

Acuerdo 23. *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 24. *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 49, 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 25. *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 partir de los 15 días de la firma del presente Convenio y a finalizarlas antes del 31 de diciembre de 1992, 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 26. Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de 58 años, no podrán ser trasladados de su centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Acuerdo 27. *Jubilación.*—Las Empresas concederán un complemento económico de la cuantía que se señala en este acuerdo a los trabajadores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de 65 años y durante la vigencia del Convenio soliciten su jubilación de la Mutua.

lidad Laboral, en el plazo de seis meses contado a partir del día en que se alcance la citada edad.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior que no soliciten la jubilación en el plazo indicado, se entenderá que renuncian al citado complemento económico y, en consecuencia, no tendrán más derechos que los que les concedan las normas vigentes sobre Seguridad Social.

No obstante, las Empresas podrán pedir y el trabajador aceptar la continuidad de la relación laboral, sin pérdida de dicho complemento.

Nivel salarial	Complemento económico a cargo de la Empresa	
	Cantidad mensual	Cantidad anual
4	900	12.600
5	1.000	14.000
6	1.300	18.200
7	1.400	19.600
8	1.750	24.500
9, 10 y 11	2.000	28.000
12	2.500	35.000
13 y 14	3.000	42.000
15	4.000	56.000
16	6.000	84.000
17	8.000	112.000

El beneficio previsto en el párrafo 1 se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicio, sean declarados por la Mutuality Laboral pensionistas de invalidez permanente absoluta o total siempre que cause baja en la empresa.

Las empresas concederán el mencionado complemento económico al personal que obtenga la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

No obstante durante la vigencia del presente Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen podrán optar por acogerse al sistema establecido en los párrafos anteriores o por percibir 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 28. *Seguro de vida colectivo.*—En el transcurso del año todas las Empresas del sector mantendrán un Seguro de vida colectivo para sus trabajadores fijos en activo y por el periodo en el que permanezcan en tal situación, siendo el capital mínimo asegurado por trabajador de un millón de pesetas. En la implantación o modificación del Seguro de vida será oído previamente el Comité Central de Empresa o de Grupo de Empresas o, en su defecto, el Comité de Empresa.

Acuerdo 29. *Permiso por maternidad.*—La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada legal de trabajo en una hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo o de similar categoría, en caso de que no exista vacante, siempre que lo solicite con un mes de antelación.

Con independencia de lo anterior se estará a lo regulado conforme a la Ley 3/1989, de 3 de marzo por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad.

Acuerdo 30. *Asistencia sanitaria.*—La asistencia sanitaria a nivel de ATS, deberá ser efectiva, en las fábricas azucareras, durante las veinticuatro horas del día, en tiempo de campaña.

Acuerdo 31. *Clasificación de personal.*—La clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio será la establecida en los artículos 19 a 25, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral, con las definiciones y modificaciones que se indican:

a) Grupo 3.º Personal Administrativo.—Oficial de oficina de tercera especial.—Se establece para encuadrar a los Listeros y Guardas de almacén que actualmente están clasificados en el nivel salarial 9.

Esta categoría se define igual que la de Oficial de oficina de segunda, pero sin alcanzar los conocimientos y perfección en el trabajo de éste.

De Oficial de oficina de tercera a Oficial de oficina de tercero especial, se ascenderá una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición, entre Oficiales de oficina de tercera y Auxiliares de oficina de primera.

b) Grupo 4.º Personal de cultivos.—Los oficiales de cultivos se subdividen en las categorías de segunda y primera. Serán oficiales de cultivo de segunda los que realicen aquellos trabajos definidos en la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Serán Oficiales de cultivos de primera los que, procediendo de Oficiales de cultivo de segunda y con los conocimientos profesionales necesarios, realicen, además de los trabajos propios de ésta, otros específicos, de Inspector de cultivo, siendo indispensable que los hayan ejercido, por lo menos, en tres campañas consecutivas.

c) Grupo 5.º Personal Técnico.

Promotor de Ventas.—Será el empleado que, con los conocimientos adecuados sobre técnicas de ventas, esté encargado de la gestión y promoción de ventas de uno o más productos en una zona comercial determinada, a las órdenes directas del Inspector o Delegado de Ventas.

Segundo Contramaestre.—Será el operario que, a las órdenes inmediatas del Contramaestre y con condiciones y conocimientos análogos, colabora en la realización de los trabajos propios de éste, sustituyéndole en sus funciones durante sus ausencias.

Este cargo será provisto por concurso-oposición entre Vigilantes de fabricación, Cocederos, Oficiales de primera especializados y Oficiales de primera.

A efectos de simplificación administrativa, las categorías profesionales correspondientes al personal técnico, quedarán comprendidas en las siguientes denominaciones, sin que ello altere cuanto sobre promociones y ascensos del personal previene la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Auxiliar técnico.—Comprende a:

Auxiliar de laboratorio. Perforista. Verificador. Clasificador. Calador. Auxiliar de organización.

Oficial técnico de segunda.—Comprende a:

Controlador de segunda de proceso de datos. Operador. Técnico de organización de segunda.

Oficial técnico de primera.—Comprende a:

Controlador de primera de proceso de datos. Programador. Técnico de organización de primera.

Jefe técnico de segunda.—Comprende a:

Analista programador de segunda. Jefe de oficina técnica de segunda. Jefe de organización de segunda. Jefe de explotación de segunda.

Jefe técnico de primera.—Comprende a:

Jefe de organización de primera. Analista programador de primera. Jefe de oficina técnica de primera. Jefe de explotación de primera.

El personal administrativo y técnico de oficinas centrales y fábricas comprendido en los artículos 22 y 24 de la vigente Ordenanza Laboral se refunde en el Anexo 1.

El «Cuadro de niveles salariales» supone clasificaciones mínimas, por lo que cualquiera de los cometidos en ella detallados puede ser objeto de superior clasificación.

Acuerdo 32. *Normas complementarias sobre clasificación de personal.*—1. Capataz de patio.—El personal que ostente la categoría de Capataz de patio conservará a título personal la misma denominación y nivel, declarándose a extinguir esta categoría.

2. Auxiliares de oficina de segunda y primera.—Los Auxiliares de segunda y primera de oficinas ascenderán a Auxiliares de primera y Oficial de oficina de tercera, respectivamente, a los cinco años de antigüedad en la categoría. Para aquellos que procedan de la categoría de Aspirante, el ascenso a Oficial de oficina de tercera tendrá lugar al cumplir los diez años de servicios desde su ingreso en la Empresa.

3. Oficiales de oficina de tercera.—Los actuales Guardas de almacén y asimilados que figuraban en el nivel salarial 8-F quedan clasificados como Oficiales de tercera, nivel 8-E.

4. Oficiales de oficina de tercera especial.—Los actuales Listeros y los que, ostentando la categoría de Guarda de almacén se hallen clasificados en el antiguo nivel salarial 9-F quedarán clasificados como Oficiales de tercera especial, nivel 9-E.

El ascenso de Oficial de tercera especial a Oficial de segunda se efectuará cubriendo una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición entre Oficiales de tercera especial y Oficiales de tercera.

5. Cajero.-Los actuales Cajeros se denominarán, Oficiales de segunda, clasificándoseles en el nivel 10-E.

6. Oficiales de administración.-Los actuales Oficiales de administración serán clasificados como Oficiales de primera, nivel salarial 11-E.

7. Racionalizadores de segunda y primera.-Los actuales Racionalizadores de segunda y primera serán clasificados como Técnicos de organización de segunda y primera, niveles 10-G y 11-G, respectivamente.

8. Jefe de racionalización.-Los actuales Jefes de racionalización serán clasificados como Jefes de organización de segunda, nivel salarial 12-G.

9. Técnicos químicos no titulados.-Los actuales Químicos no titulados se clasificarán como Oficial técnico de primera, nivel salarial 11-G. Esta categoría se conservará a título personal y se declara a extinguir.

10. Profesores de EGB, ATS y asimilados.-Corresponderá asignarles como categoría profesional de ingreso la de Técnico titulado de Grado Medio C, nivel salarial 11-H.

11. Ingenieros técnicos, industriales y agrícolas.-Los Peritos industriales y agrícolas o Ingenieros técnicos ingresarán como Técnicos titulados de Grado Medio, nivel C, nivel salarial 11-H.

12. Licenciados.-Los actuales Licenciados serán clasificados como Técnicos titulados superiores, nivel C, nivel salarial 14-H.

13. Ingenieros.-Los Ingenieros superiores ingresarán como técnicos titulados de grado superior, nivel C, nivel salarial 14-H.

Acuerdo 33. *Periodo de prueba.*-La admisión del personal fijo se considera provisional durante un periodo de prueba de más o menos duración, según la índole de la labor a realizar, y que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Obreros no cualificados, una semana.
- Especializados y profesionales, un mes.
- Subalternos, un mes.
- Técnicos y Administrativos, un mes.
- Titulados, seis meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Acuerdo 34. *Contratación de personal interino.*-1. La contratación de este personal interino se hará necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador al que sustituye y las causas que motivan la sustitución. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

2. Este personal percibirá, a la extinción de su contrato, una indemnización equivalente a un mes de su salario base por un año de servicio prestado o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado, salvo en el caso de adquirir la condición de fijo.

Acuerdo 35. *Muerte del trabajador.*-En caso de fallecimiento de un trabajador, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, la Empresa abonará a la viuda, hijos o herederos que con él convivan, el importe de dos mensualidades completas. En el supuesto de que el trabajador fallecido fuera titular de familia numerosa, con hijos menores a su cargo, esta indemnización se elevará a cuatro mensualidades.

Las indemnizaciones anteriormente indicadas se considerarán como mínimas, y pueden ser compensadas con otras de mayor cuantía que puedan conceder las Empresas.

Acuerdo 36. *Permisos retribuidos.*-El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales ininterrumpidos. Para el supuesto en que el trabajador tuviera reconocido derecho a sólo 21 días de vacaciones, su licencia por matrimonio será también de 15 días naturales ininterrumpidos.

Esta licencia podrá ampliarse, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, hasta completar treinta días, si bien esta ampliación no tendrá carácter de licencia retribuida.

Por boda de un hijo, hermano o padres: Un día de permiso.

Por fallecimiento del cónyuge o hijos no emancipados: Cinco días naturales.

Por fallecimiento de hijo emancipado, padre o madre de alguno de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos y sobrinos carnales: Dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite desplazamientos al efecto.

Por alumbramiento de esposa: Tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto fuera de su localidad de residencia.

Por enfermedad grave del cónyuge, con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor: Cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día y por los que dure la enfermedad, con reincorporación inmediata al desaparecer la causa que lo motivó.

Por enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos y padres políticos o hermanos, incluidos los

hermanos políticos: Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad de su domicilio habitual.

Por intervención quirúrgica menor del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos y hermanos que convivan con el trabajador: Un día.

Por traslado de domicilio: Dos días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Acuerdo 37. *Licencias por estudios.*-La Empresa que tenga a su servicio trabajadores que realicen estudios en Centros de Enseñanza Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de lo dispuesto en la Ley General de Educación, otorgará a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente los trabajadores que realicen estudios en los Centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

Acuerdo 38. *Excedencias.*-1. Excedencia voluntaria.-El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo al menos de cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en Empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, con obligación de su aceptación con todos sus derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, o de inferior categoría hasta que ésta se produzca.

En los puestos de libre designación de la Empresa, ésta determinará si a su reingreso el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si se le adjudica, con carácter definitivo, otro distinto, respetándole los derechos económicos en metálico que tuviera adquiridos.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días de su presentación, atendiendo dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el 5 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En Empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

2. Excedencia forzosa.-La Dirección de la Empresa o centro de trabajo deberá conceder excedencia forzosa a su personal, cuando sea solicitada por la autoridad competente y por escrito, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical, y durará todo el tiempo que dure el periodo de desempeño de aquél, con incorporación inmediata, avisando con un mes de antelación.

Acuerdo 39. *Servicio militar.*-Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar tendrán reservado su puesto de trabajo y deberán reincorporarse a la Empresa en el plazo de dos meses, a contar desde la fecha de licenciamiento. En caso de permiso oficial la Empresa deberá admitirlo a trabajar, siempre que el permiso concedido sea de quince días como mínimo.

Los trabajadores, una vez incorporados definitivamente a sus puestos de trabajo, tendrán derecho a percibir íntegramente la totalidad de las pagas extraordinarias en su vencimiento.

«Los derechos de los trabajadores que realicen la prestación social sustitutoria, cuando la Ley reconozca esta institución, se regularán por las leyes específicas, como ocurre en la actualidad con la Ley 48/1984.»

Acuerdo 40. *Comisiones de servicio.*-Se denominan comisiones de servicio los desplazamientos que con carácter circunstancial puedan las Empresas ordenar a su personal, como consecuencia de necesidades del servicio o de la organización del trabajo, a otros centros de trabajo distintos del suyo habitual, debiendo avisar con ocho días de anticipación al trabajador afectado, salvo casos de urgencia que requieran el desplazamiento inmediato.

En el supuesto de oposición por parte del trabajador al desplazamiento, alegando justa causa, podrá la Empresa recabar de la autoridad laboral la decisión al respecto.

Estos desplazamientos no podrán exceder nunca, en circunstancias normales, de la duración de una campaña o de tres meses, dentro de los últimos doce meses, salvo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

Durante la duración de las comisiones de servicio, los trabajadores desplazados conservarán su categoría profesional y todas las condiciones que tengan concedidas «ad personam», así como cualesquiera otras que, con carácter general, estén establecidas en el centro de destino (régimen de trabajo, jornada, prima, retribuciones voluntarias de carácter general, etc.).

Para desplazar en comisión de servicio a trabajadores miembros del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores será preciso el acuerdo previo de los mismos, dando conocimiento de ello al Comité del Centro de trabajo o Delegados de los trabajadores.

No podrán ser desplazados los menores de 18 años y aquellas personas con notoria disminución física por motivos de enfermedad o accidente.

En los desplazamientos que efectúe el personal como consecuencia de los párrafos anteriores, las Empresas abonarán, además de los gastos de locomoción, las dietas correspondientes en la cuantía que se señala anteriormente.

Como complemento de dieta el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince días naturales consecutivos. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí, pero no podrán disfrutarse en período de campaña, aplazándose, en este supuesto, para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al período de vacaciones anuales.

Acuerdo 41. Premios.—Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establecerá los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Las Empresas establecerán el procedimiento, cuantía y condiciones de los premios a otorgar, que podrán consistir en sobresueldo, cantidades alzadas en metálico y ampliación del período de vacaciones.

Acuerdo 42. Suministros en especies.—1. 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. Las Empresas facilitarán 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos y 6 en las mismas circunstancias a los obreros eventuales de campaña, al precio de fábrica y siempre que las disposiciones no se opongan a ello.

Acuerdo 43. 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	964
5	1.003
6	1.046
7	1.089
8	1.126
9	1.168
10	1.228
11	1.290
12	1.381
13	1.503
14	1.632
15	1.762
16	2.017
17	2.341

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 veintidós 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 serán sustituidos por el régimen establecido en este Convenio.

Acuerdo 44. Acción sindical.—44.1. La acción sindical en la Empresa se regulará por lo dispuesto en la Ley y en las disposiciones legales que la desarrollan.

44.2. 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

44.3. 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.

44.4. 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 45. De los Comités de Empresa.—45.1. 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 Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

45.2. Garantías.

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

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, 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 anualmente por Sindicato y Grupo de Empresas en un Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical de cada uno de los Sindicatos más representativos, siempre que la Empresa o Grupo de Empresas no alcance más de 1.000 trabajadores; hasta un máximo de 2 cuando el número de trabajadores en la Empresa o Grupo de Empresas esté entre 1.000 y 2.000 trabajadores y hasta un máximo de 3 cuando rebase los 2.000 trabajadores. Los pactos que sobre este particular tengan establecidos individualmente las empresas serán mantenidos. El Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical en quien se acumulen las horas de crédito podrán quedar relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y con los límites establecidos anteriormente.

La forma de llevar a efecto esta posible acumulación anual de horas será notificada por escrito a la Dirección de Personal de la Empresa o Grupo de Empresas y al Director del Centro o Centros de Trabajo afectados por aquellos trabajadores que deseen hacer uso del derecho reconocido, debiendo mediar un preaviso no inferior a quince días para notificar el nombre de la persona o personas sobre las que recae la acumulación, el número de horas a acumular y el nombre o nombres de los cedentes.

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

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

Acuerdo 46. *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 47. *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 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 48. *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 49. *Comisión Interpretativa del Convenio.*—Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

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

La Comisión estará compuesta por 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.

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 70 por 100 de cada una de las dos representaciones. De cada reunión se levantará acta.

Acuerdo 50. *Plus de domingos.*—El personal que trabaje en jornada normal ordinaria durante el domingo percibirá un plus de 217,2 pesetas por hora efectivamente trabajada en dicha circunstancia.

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 transitorio 1. Las Empresas liquidarán, con efecto retroactivo desde 1 de enero de 1992 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 1992.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5,75 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, 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 primero de enero de 1992, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1992.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

Acuerdo transitorio 3. En las empresas que se viniesen satisfaciendo complementos salariales en concepto de reajuste por masa salarial estos se considerarán consolidados e incrementados al igual que los restantes conceptos retributivos.

Acuerdo transitorio 4. *Complemento salarial por el buen fin de la campaña o campañas.*—El desarrollo habitual de la campaña o campañas iniciadas durante 1992 al margen de los problemas climáticos o industriales que puedan producirse, y con el resultado económico positivo darán derecho a los trabajadores a la percepción de un complemento salarial único por un importe total de 38.000 pesetas, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante el año 1992. Este importe será hecho efectivo antes del 31 de diciembre de 1992.

Comisión de formación.—Se constituirá una Comisión Mixta de carácter paritario a la que se le asignará el estudio de las necesidades futuras de formación del personal del sector.

Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional, si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la Dirección de las empresas.

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 1

Categorías profesionales	Escalón
Grupo I. Mano de obra ordinaria	
Pinche de 16 años	2
Pinche de 17 años	3
Peón	4
Muestrero y vigilante tierra	5
Obreros especializados:	
Estuchadora de segunda	4
Ayudante de departamento y estuchadora 1.ª	5
Encargado de 2.ª	6
Encargado de 1.ª	7
Cocedor	9
Profesionales de oficio:	
Aprendiz de 1.º año	1
Aprendiz de 2.º año	2
Aprendiz de 3.º 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, portero, guarda, mozo almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
Grupo III. Administrativos	
Aspirante de 16 años	2
Aspirante de 17 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, jefe de Administración en Oficinas centrales	12
Jefe de Administración de 1.ª en Oficinas centrales	13
Jefe de servicios en Oficinas centrales	14
Grupo IV. Cultivos	
Pesador	6
Agente receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de cultivos, oficial de 1.ª cultivos	11
Jefe de cultivos	12
Grupo V. Técnicos	
Técnicos	7
Delineante de segunda, promotor de ventas, controlador de laboratorio	9
Oficial técnico de 2.ª, delineante de 1.ª, vigilante de fabricación	10
Inspector de ventas, delineante proyectista, oficial técnico de 1.ª, segundo mecánico, segundo electricista, segundo contraaestre	11
Delegado de ventas, jefe técnico de segunda en Oficinas centrales, contraaestre, jefe mecánico, jefe electricista	12
Jefe técnico de 1.ª 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 1992 para trabajadores fijos sin antigüedad (Pesetas brutas)

Nivel salarial	Salario base (12 meses/365 días)	Gratificaciones pactadas (3 meses/90 días)	Salario convenio (15 meses/455 días)
4	1.065.585	262.747	1.328.332
5	1.108.554	273.342	1.381.896
6	1.154.962	284.785	1.439.747
7	1.203.075	296.649	1.499.724
8	1.244.328	306.820	1.551.148
9	1.289.014	317.839	1.606.853
10	1.356.905	334.579	1.691.484
11	1.424.792	351.318	1.776.110
12	1.526.191	376.321	1.902.512
13	1.660.250	409.377	2.069.627
14	1.804.616	444.974	2.249.590
15	1.947.271	480.149	2.427.420
16	2.229.995	549.862	2.779.857
17	2.516.154	620.421	3.136.575

ANEXO 3

Salario hora ordinario pactado para 1992, para trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Nivel salarial	Salario/hora ordinaria (pesetas)
4	746
5	776
6	809
7	843
8	871
9	903
10	950
11	998
12	1.069
13	1.163
14	1.264
15	1.364
16	1.562
17	1.762

ANEXO 4

Plus de nocturnidad pactado para 1992 (Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales)

Nivel salarial	Plus nocturnidad (pesetas/8 horas)
4	976
5	1.015
6	1.058
7	1.102
8	1.139
9	1.180
10	1.243
11	1.305
12	1.398
13	1.520
14	1.653
15	1.783
16	2.042
17	2.304

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria para 1992 (Trabajadores fijos, fijos-discontinuos y eventuales) (Pesetas)

Nivel salarial	Módulo pactado	Valor hora extraordinaria con recargo legal
4	599	1.048
5	623	1.090

Nivel salarial	Módulo pactado	Valor hora extraordinaria con recargo legal
6	649	1.135
7	676	1.183
8	699	1.223
9	724	1.267
10	762	1.334
11	800	1.401
12	857	1.500
13	933	1.632
14	1.014	1.774
15	1.094	1.914
16	1.253	2.191
17	1.414	2.474

19441 RESOLUCION de 26 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.399 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Suso, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Suso, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.—Homol. 3.399.—26-6-92—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de junio de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

19442 RESOLUCION de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Pacífico, Sociedad Anónima»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Semillas Pacífico, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores, y de otra, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, 13 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SEMILLAS PACÍFICO, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

En la ciudad de Arahal (Sevilla) y en el domicilio social de la empresa «Semillas Pacífico, Sociedad Anónima», Prado de San Roque, sin número, a 21 de mayo de 1992, se reúnen, de una parte los señores don Alfonso Alba Ordóñez, don Juan Vallés Viña y don Diego Valmisa Trujillo, en nombre y representación de la empresa, acompañados de

don Agustín Correa Morán, en calidad de Asesor, y de otra parte, los señores don José Fernández Vergara, don Francisco Morilla Caro, don Isidoro Pineda Marchena y don Diego Téllez Fernández, todos ellos miembros del Comité de Empresa y en nombre y representación de los trabajadores, acompañados de don Pedro Gómez Brazo, en calidad de Asesor. Los representantes de ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad necesaria y suficiente como en derecho se requiere para llevar a cabo y firmar el presente Convenio Colectivo de empresa, con las estipulaciones generales siguientes:

Artículo 1.º *Ambito personal.*—Las normas del presente Convenio regularán las relaciones de trabajo entre la empresa «Semillas Pacífico, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, a excepción de las del personal directivo a que hacen mención los artículos 1.º 3.c) y 2.º 1.a) de la Ley 8/1980, reguladora del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio no será aplicable a los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que se rigen por el Convenio del Campo.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional donde la empresa «Semillas Pacífico, Sociedad Anónima», desarrolle su actividad.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1992, aplicándose sus efectos al personal que se encuentre prestando sus servicios en la empresa en el momento de su firma. La vigencia del presente Convenio se prorrogará por años naturales, salvo que mediara denuncia por alguna de las partes con tres meses de antelación al término de su período inicial o de sus sucesivas prórrogas.

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—La Dirección de la empresa tendrá la facultad exclusiva de la organización del trabajo en todos sus aspectos, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Jornada laboral.*—La jornada ordinaria semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes. No obstante, la Dirección de la empresa y por necesidades organizativas o productivas de trabajo podrá modificar la jornada por otra, previa comunicación al Comité de Empresa y conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vacaciones.*—Los trabajadores tienen derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas que se fraccionarán de la forma siguiente:

A) Durante los periodos de lunes a domingo de Semana Santa, ambos inclusive, y del 24 de diciembre al 1 de enero, también ambos inclusive, las vacaciones comprenderán nueve días naturales, incluyendo un sábado y un domingo.

No obstante, si el día 23 de diciembre cayera en lunes, se comenzarán las vacaciones este día con la obligación de recuperarlo posteriormente.

B) Los veintidós días naturales restantes de disfrute ininterrumpidos se tomarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

C) La retribución a percibir en el periodo vacacional comprenderá el Salario Base, el Plus de Convenio, el Complemento Personal y el Plus de Antigüedad, además de un abono anual a incluir en la nómina del mes de abril de 3.000 pesetas brutas lineales en compensación de los posibles complementos salariales y en concepto de bolsa de vacaciones.

La Empresa y sus Trabajadores acuerdan cancelar la remuneración en especie que se viene prestando por cuota a un economato a partir de la firma del presente Convenio. Su importe anual se dividirá por el número de trabajadores que estén dados de alta a la firma del Convenio y el cociente resultante, que se fija, redondeando, en 6.000 pesetas brutas anuales se incluirán en la nómina del mes de abril por el concepto de bolsa de vacaciones. Para el año 1992 se tomará la parte proporcional de las cuotas de este economato que queden pendientes de pagar a partir de la firma del Convenio.

D) La Empresa se compromete a planificar con antelación suficiente los periodos de vacaciones para que puedan cumplirse estas condiciones.

Art. 7.º *Permisos retribuidos.*—Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de los casos de matrimonio de algún trabajador en que se tendrá derecho a veinte días naturales para el año 1992 y a dieciocho días naturales a partir de 1993.

Serán objeto de especial atención por parte de la Empresa los casos singulares de algún trabajador para ampliar la duración de los permisos retribuidos.

Art. 8.º *Festivos.*—Además de las fiestas locales, hoy vigentes y determinadas por las autoridades autonómicas y/o municipales, se considerará abonable y no recuperable el periodo comprendido entre las 9 horas del viernes y las 9 horas del lunes de la Feria del Verdeo de Arahal (Sevilla), trasladándose a las 9 horas del martes si el lunes lo asigna el Ayuntamiento como una de las fiestas locales.

Art. 9.º *Estructura salarial.*—El salario de todos los trabajadores estará compuesto por: salario base, plus de Convenio, plus de antigüedad, complementos de puestos de trabajo, pagas extraordinarias y, en su caso, complemento personal a quien le corresponda.

Todas las remuneraciones, compensaciones o prestaciones de todo tipo mencionadas o no en este Convenio se entenderán brutas.