

plidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis años de edad.

La jubilación antes o después de este tope de edad podrá ser objeto de pacto entre M. C. S. E. y el trabajador, siempre con el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Durante el primer semestre de vigencia del presente Convenio M. C. S. E. incrementará de común acuerdo con el Comité Central los complementos de jubilación de inferior cuantía, hasta un mínimo a determinar en este primer semestre, teniendo en cuenta la pensión que el personal jubilado perciba en la actualidad de la Mutualidad o Mutualidades correspondientes.

Art. 31. Complementos y subsidios de viudedad y orfandad. Al fallecimiento del trabajador que haya servido en M. C. S. E. el período de carencia exigido por las disposiciones vigentes en materia de Seguridad Social, siempre que tenga hijos menores de veintiún años y hasta que no excedan de esa edad, M. C. S. E. abonará a la viuda, en todo caso, o al viudo incapacitado, un complemento sobre la pensión que le asigne la Mutualidad y/u otras Entidades hasta el importe total del salario bruto fijo. Tendrán derecho a este complemento los hijos menores de veintiún años en el caso de que no existan el padre o la madre acreedores al mismo.

Si la muerte se produjese por accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída durante su servicio a M. C. S. E., no se exigirá antigüedad alguna para percibir los complementos citados, por lo que, en este caso, los beneficiarios percibirán el salario bruto fijo o la correspondiente diferencia, en su caso.

Art. 32. M. C. S. E. concederá a las viudas y en todo caso a los viudos incapacitados, y, en su defecto, a los huérfanos de los trabajadores que no hayan cumplido los veintiún años de edad, y a falta de éstos, a la madre en estado de viudedad que dependiera del trabajador que fallezca, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y que no puedan ser beneficiarios de cuanto se establece en el artículo anterior un complemento sobre la pensión que les asignase la Seguridad Social que garantice, en todo caso, la percepción de 20.000 pesetas mensuales.

Este complemento se establece con independencia de lo previsto en el artículo 36, como «Ayuda a hijos subnormales».

Art. 33. Seguro colectivo de vida.—El Organismo, con la intervención del Comité Central de los Trabajadores, gestionará la contratación de una póliza de seguro de vida con vigor del 1 de abril al 31 de diciembre de 1979, extensigle a toda la plantilla.

El 100 por 100 de la prima correspondiente será costeadá por el Organismo.

Art. 34. Formación y promoción profesional.—Cuando M. C. S. E. organice cursos destinados a la formación, promoción o reconversión profesional de sus trabajadores y su costo sea sufragado por él en todo o parte, comprendiendo dentro de dichos gastos los de matriculación, material docente y cualquier otro relacionado con dichos cursos, así como los de desplazamiento y dietas del personal que a ellos asistan, dicho importe total será comunicado a los Comités de Empresa de las Unidades de Producción afectadas para su conocimiento.

El trabajador que participe en los referidos cursos se obliga a reembolsar a M. C. S. E. la parte proporcional que le pudiese corresponder en los gastos del curso, sin exclusión alguna, siempre que hayan sido abonados por M. C. S. E., cuando resolviese voluntariamente su contrato con éste, por causas a distintas a las previstas en el artículo 21.2 de la Ley de Relaciones Laborales o diese lugar a despido declarado procedente dentro del primer año, a contar desde el comienzo del curso.

Si dicha resolución o despido se produce con posterioridad a dicho primer año, la obligación queda reducida al 50 por 100, y si se produjese en el tercer año, a un 25 por 100.

Art. 35. Ayudas al estudio.—M. C. S. E. distribuirá entre su personal reglamentado un fondo de 3.000.000 de pesetas a través de la Comisión Consultiva correspondiente.

Art. 36. Ayuda a hijos subnormales.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio M. C. S. E. abonará mensualmente 5.000 pesetas a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos subnormales, o que aun cuando no la tuviesen M. C. S. E. los considerase acreedores a ello por este motivo. M. C. S. E. podrá abonar dicha cantidad directamente al Centro que corresponda en los casos de enseñanza o asistencia gratuitas.

Art. 37. Derecho preferente del personal vinculado al Organismo.

1. Las viudas o viudos de los trabajadores que hayan prestado servicio a M. C. S. E. o en la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento y que no hubiesen cumplido los cincuenta y cinco años de edad tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones para ingresar al servicio de M. C. S. E. Las viudas que se acojan a los beneficios de este apartado no tendrán derecho al complemento referido en los artículos 31 y 32.

2. Para todos los puestos de trabajo en los que se requiera estar en posesión del correspondiente título tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores que hubiesen realizado los estudios correspondientes durante la prestación de sus servicios en M. C. S. E. o en la extinguida Delegación Nacional de Prensa y Radio del Movimiento.

VI. DISPOSICIONES VARIAS

Art. 38. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo no aprobase alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse totalmente su contenido, salvo que la parte afectada renunciara expresamente a su impugnación.

Art. 39. Compensaciones y absorciones.—Las mejoras económicas de todo orden que se establecen en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con los aumentos de retribución que, cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel total del mismo.

Art. 40. Control del plus de nocturnidad.—M. C. S. E., conjuntamente con los Comités de Empresa, se compromete a controlar rigurosamente el abono de cantidades por el concepto de «Trabajo Nocturno», de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas.

Art. 41. Reconocimiento médico anual.—M. C. S. E. dispondrá que se realice a todos los trabajadores de la Empresa, y éstos vendrán obligados a aceptarlo, un reconocimiento médico cada seis meses para el personal con puesto de trabajo en ambiente tóxico, y anual para el resto de los trabajadores.

VII. DISPOSICION TRANSITORIA

Art. 42. Personal procedente de otros Organismos.—El presente Convenio será de aplicación en todo su articulado a los trabajadores que, por imperativo legal, hayan sido adscritos a la plantilla de M. C. S. E. o tengan derecho a ello.

VIII. COMISION PARITARIA

Art. 43. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Art. 44. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Estudio de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Art. 45. La Comisión Paritaria estará compuesta por un Presidente, un Secretario y doce Vocales, seis designados por la representación de los trabajadores y otros seis por M. C. S. E.

El Presidente y el Secretario de dicha Comisión serán elegidos de entre sus miembros por la propia Comisión. En caso de desacuerdo se solicitará su nombramiento a la autoridad laboral.

Art. 46. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 47. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para considerar asuntos especializados. En todo caso la composición de dichas ponencias tendrá carácter paritario.

Art. 48. Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria será necesaria al menos la asistencia de cuatro de los Vocales designados por la representación de los trabajadores.

Art. 49. Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio ante la Comisión Paritaria la Dirección de M. C. S. E. y la representación de los trabajadores por sí o a petición de cualquier trabajador incluido en el ámbito personal del Convenio.

Art. 50. La Comisión Paritaria será convocada por su Presidente, de acuerdo con las disposiciones vigentes, y a solicitud de cualquiera de las dos partes que la integran.

Art. 51. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º, párrafo 2.º, de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, la Comisión Paritaria decidirá, en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Si este acuerdo mayoritario no se hubiese producido, el Presidente de la Comisión Paritaria remitirá lo actuado a la autoridad laboral que hubiese homologado el Convenio dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión.

13857

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

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

Resultando que con fecha 6 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la industria azucarera, que fue suscrito por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras el día 7 de marzo de 1979, acompañando documentación complementaria.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla y, con informe al respecto fue sometida a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma, en reunión del 12 de mayo de 1979.

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el presente Convenio Colectivo no afecta a ninguna empresa pública, estando asimismo conforme con las directrices previstas en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero.

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

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

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

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.3 y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas y trabajadores de la Industria Azucarera suscrito el día 7 de marzo de 1979 por la Asociación General de Fabricantes de Azúcar de España y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo. Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa interprovinciales o de sector, durante la vigencia de los mismos.

Tercero. Que la homologación del Convenio Colectivo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo tercero punto dos y en el artículo séptimo del Real Decreto 43/1977, de 25 de noviembre.

Cuarto. Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a la representación de sus trabajadores, en el plazo de quince días, desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO NACIONAL PARA LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SU PERSONAL

Acuerdo primero.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores regidos por la Ordenanza

Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

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

Acuerdo segundo.—*Vigencia y duración.*

La duración del presente Convenio será de un año, contado a partir del día 1 de enero de 1979, hasta el 31 de diciembre del mismo año, 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 vigente, estén legitimadas para ello. Las negociaciones, en su caso, de un nuevo Convenio darán comienzo cinco días laborables después del plazo mínimo que otorgue la legislación para la denuncia de Convenios de ámbito nacional.

Acuerdo tercero.—*Criterios informadores en materia de retribuciones.*

Ambas partes declaran expresamente que los presentes acuerdos han sido adoptados bajo la común intencionalidad de respetar los criterios contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

El régimen retributivo pactado en este Convenio ha sido establecido para el conjunto de las Empresas integrantes del sector. Individualmente se obligan, en relación con su personal y circunstancias específicas, a agotar el 13 por 100 de incremento sobre su masa salarial de 1978, en las condiciones de homogeneidad, establecidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre. El abono de las diferencias, caso de existir, se efectuará de común acuerdo con el Comité Central de Empresa o Grupo de Empresas o, en su defecto, el Comité de Empresa, en el mes de febrero de 1980 y de conformidad con los criterios observados en los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Acuerdo cuarto.—*Características generales de las retribuciones.*

4.1. 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 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.

4.2. Estructura de las retribuciones.

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

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

Los complementos salariales los integran:

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

4.3. Niveles salariales.

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

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

Acuerdo quinto.—*Pagas extraordinarias.*

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

Acuerdo sexto.—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 séptimo.—Retribuciones anuales para el personal fijo.

Para cada uno de los niveles salariales consignados en el anexo 1 se pactan las retribuciones anuales para el personal fijo que figuran en el anexo 2. Estas retribuciones anuales incluyen los conceptos de salario base, pagas extraordinarias y participación en beneficios (apartados A, B-d y B-e del acuerdo cuarto, punto 2) para el año que abarca el Convenio.

Las mencionadas retribuciones anuales se abonarán en quince pagas, quedando absorbida la denominada tradicionalmente paga de protocolo.

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

Acuerdo octavo.—Retribuciones del personal eventual, interino y de duración determinada.

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

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

Los trabajadores eventuales, de cualquier categoría, cuya antigüedad en la Empresa sea superior a tres años percibirán, a la terminación de su contrato, la parte que les corresponda por vacaciones y que exceda de veintidós días, en proporción al tiempo trabajado, sirviendo como módulo diario para su cálculo, en cada nivel salarial, el resultado de multiplicar el salario-hora más el plus de Convenio pactados, por el coeficiente 4,53.

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

Cuantía mensual del premio de antigüedad	Aumento en salario-hora — Pesetas
De 138 a 206 pesetas	1
De 207 a 344 pesetas	2
De 345 a 482 pesetas	3
De 483 a 620 pesetas	4
De 621 a 758 pesetas	5
De 759 a 896 pesetas	6
De 897 a 1.034 pesetas	7
De 1.035 a 1.172 pesetas	8
De 1.173 a 1.310 pesetas	9
De 1.311 a 1.448 pesetas	10

Y así sucesivamente con una cadencia de 138 pesetas.

Acuerdo décimo.—Plus especial para determinados trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Los trabajadores que realicen actividades calificadas de penosas, tóxicas o peligrosas percibirán un plus de 28 pesetas-día durante la vigencia del Convenio.

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

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

Acuerdo undécimo.—Plus de nocturnidad.

Los pluses de nocturnidad pactados que regirán durante el presente Convenio, tanto para trabajadores fijos como para eventuales, son los que figuran en el anexo 4.

Acuerdo duodécimo.—Incentivos.

A partir del 1 de enero de 1979, los incentivos se revalorizarán en un 11 por 100 sobre sus valores básicos.

Acuerdo decimotercero.—Complementos personales.

A partir del 1 de enero de 1979, los complementos personales, excepto la antigüedad, se incrementarán en un 11 por 100.

Acuerdo decimocuarto.—Valor de la hora extraordinaria.

El valor de la hora extraordinaria pactado que se establece durante la vigencia del presente Convenio, para cada nivel salarial y para trabajadores fijos y eventuales, se encuentra recogido en el anexo 5. Estos valores se mantienen sin incremento alguno con respecto al año 1978 por haberse computado el que podría haberles correspondido en los aumentos pactados en las tablas salariales. En consecuencia, las partes declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al valor de las horas extraordinarias, tanto individual como colectivamente.

Acuerdo decimoquinto.—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 ajustarán al siguiente baremo:

Desplazamientos	Nivel salarial	Pesetas diarias
De hasta siete días, inclusive	4 al 9	1.400
De hasta siete días, inclusive	10 al 12	1.500
De más de siete días	4 al 9	1.100
De más de siete días	10 al 12	1.200

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

Aquellas Empresas que tengan establecidas dietas superiores a las anteriormente señaladas las revalorizarán en un 13 por 100.

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

Acuerdo decimosexto.—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, a razón de 1,50 pesetas por kilómetro o fracción superior a 500 metros del recorrido abonable.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto que, partiendo del límite del casco de la población en que reside el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo del que se descontarán los dos kilómetros iniciales, según determinan los artículos segundo y tercero de la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958.

En el caso de que existan medios de transporte público compatibles con el horario del trabajador, podrá abonarse 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.

El trabajador, al ser admitido en la Empresa, señalará y justificará su lugar de residencia, sin que traslados posteriores a otros más alejados puedan determinar incrementos de este plus. Sin embargo, se reducirá el plus en el caso de cambio de residencia a lugares más próximos.

Acuerdo decimoséptimo.—Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo normal será de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, será mantenida la jornada de trabajo o 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 jornada máxima legal.

Acuerdo decimoctavo.—Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio con antigüedad en la Empresa inferior a tres años tendrá derecho a un mínimo de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales ininterrumpidos, sin discriminación de grupo profesional o de categoría.

Este periodo será de veintiséis días también naturales y consecutivos para el personal de antigüedad superior a tres años, y de treinta días, en las mismas condiciones, para el personal de antigüedad superior a diez años. El personal menor de dieciocho años disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones.

Los plazos de tres y diez años se entenderán cumplidos, a estos efectos, cuando el trabajador alcance dicha antigüedad en el transcurso del año natural al que corresponda el disfrute de las vacaciones.

Las condiciones para la concesión de vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo decimonoveno.—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 sesenta y cinco años y durante la vigencia del Convenio soliciten su jubilación de la Mutualidad 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.

La cuantía del complemento de jubilación, a cargo de las Empresas, que percibirán los trabajadores comprendidos en el párrafo primero de este acuerdo será del tenor siguiente:

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 primero se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicio, sean declarados por la Mutualidad Laboral pensionistas de invalidez permanente absoluta.

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

Acuerdo vigésimo.—Seguro de Vida colectivo.

En el transcurso del año 1979 todos las Empresas del sector que no lo tengan establecido contratarán un Seguro de Vida colectivo para sus trabajadores fijos en activo, y por el período en que permanezcan en tal situación. 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 vigésimo primero.—Permiso por maternidad.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período 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.

Asimismo tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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.

Acuerdo vigésimo segundo.—Equipamiento mínimo.

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

Trabajadores	Ropa de trabajo
Eventuales (no administrativos)	Un mono o buzo, cada dos campañas.
Eventuales (administrativos).	Cazadora y pantalón, cada dos campañas.
Fijos	Cazadora y pantalón, anual ...

Al personal femenino se le proveerá de una bata anual, en el supuesto de que se trate de trabajadoras fijas, y cada dos años, si son eventuales.

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 vigésimo tercero.—Ayuda a subnormales.

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 42.000 pesetas al año, distribuidas en doce mensualidades de 3.500 pesetas. Para poder percibir esta ayuda será necesario que los trabajadores afectados acrediten ser beneficiarios del Instituto Nacional de Previsión por dicha circunstancia.

Acuerdo vigésimo cuarto.—Asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria, a nivel de A. T. S., deberá ser efectiva, en las fábricas azucareras, durante las veinticuatro horas del día, en tiempo de campaña.

Acuerdo vigésimo quinto.—Funciones de los Comités de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

- 1.ª Recibir semestralmente información sobre la evolución de la Empresa y del Sector.
- 2.ª Tener a su disposición, anualmente, la Memoria, el Balance y cuenta de resultados y, en general, cuantos documentos estén a disposición de los accionistas.
- 3.ª Conocer, con carácter previo a su ejecución, los acuerdos sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, reducciones de jornada y traslado de instalaciones.
- 4.ª Ser informado previamente sobre los siguientes extremos:
 - a) Implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo.
 - b) Acuerdos de fusión o modificación de la forma jurídica de la Empresa, cuando ello afecte al volumen de empleo.
 - c) Los modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.
 - d) Las sanciones impuestas por cualquier falta del personal del centro de trabajo, especialmente en casos de despido.
 - e) Programación de horas extraordinarias.
- 5.ª Entender en lo relativo a prevención de accidentes y seguridad e higiene en el trabajo.
- 6.ª Participar en la gestión de los fondos sociales en aquellas empresas que los tengan constituidos.
- 7.ª Informar sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.
- 8.ª Proponer a la Empresa las medidas que consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.
- 9.ª Recabar información en los casos de disconformidad del trabajador con las liquidaciones que se le practiquen en los supuestos de ceses o finiquitos.
10. Solicitar información sobre las liquidaciones de la Seguridad Social presentadas por las Empresas.

Acuerdo vigésimo sexto.—Reuniones del Comité de Empresa con la Dirección.

La Dirección del centro de trabajo se reunirá con el Comité de Empresa al menos una vez al trimestre. En la convocatoria de la reunión se establecerán, de común acuerdo, los temas o asuntos a tratar.

Acuerdo vigésimo séptimo.—Comité Central de Empresa o Grupos de Empresas.

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

Sus funciones serán las reconocidas a los Comités de Empresa en aquellas materias que afecten a la generalidad de los centros de trabajo de cada Empresa o Grupo.

Este Comité se reunirá con los representantes de la Empresa o Grupo de Empresas dos veces al año como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones.

Acuerdo vigésimo octavo.—Garantías sindicales.

De acuerdo con lo establecido por la disposición transitoria del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, hasta que la Ley disponga de forma definitiva las funciones y garantías de los Delegados de Personal y de los miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de las reconocidas a los Enlaces y Jurados.

Los trabajadores eventuales y temporeros que hayan sido elegidos como Delegados, gozarán de las garantías indicadas en el párrafo anterior, si bien éstas no podrán desnaturalizar en ningún caso el carácter eventual o temporal de sus contratos de trabajo.

Una vez promulgada la Ley en cuestión, estas garantías se regularán por lo previsto en la misma.

Acuerdo vigésimo noveno.—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 tercera 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, colabore 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, Cocedores, 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.

Calcador.

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 trigésimo.—Normas complementarias sobre clasificación de personal.

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

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

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

9.º 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 E. G. B., A. T. S. 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 trigésimo primero.—Estudio sobre clasificación del personal.

Se constituirá una Comisión Paritaria, formada por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, con objeto de proceder al estudio de la clasificación profesional del personal en relación con los puestos de trabajo existentes en la industria azucarera. Este estudio no será vinculante y servirá como base de información para posibles modificaciones en la estructura de los distintos grupos profesionales regulados por la Ordenanza Laboral. Esta Comisión podrá contar con los asesoramientos técnicos que se estimen oportunos. La periodicidad de sus reuniones será, como mínimo, de una vez al mes y comenzará a actuar dentro de la primera decena del mes de junio de 1979.

Acuerdo trigésimo segundo.—Modificaciones a la Ordenanza Laboral.

Los artículos de la vigente Ordenanza Laboral que a continuación se citan quedan modificados de la forma siguiente:

«Art. 43. *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.

Art. 44. Contratación de personal interino:

1.º 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.º 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.»

«Art. 67. 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.»

«Art. 76. 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: Doce días naturales ininterrumpidos, ampliables a catorce si el matrimonio tuviera lugar fuera de la localidad de su residencia. Para el supuesto en que el trabajador tuviera reconocido derecho a sólo veintidós días de vacaciones, su licencia por matrimonio será de quince 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 y sobrinos carnales: Dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite realizar 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 la motivó.

Por enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor de hijos y padres o de padres políticos o hermanos: 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.

Art. 79. 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.»

«Art. 82. Excedencias:

1.º 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 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, atendiéndose 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.º 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 del desempeño de aquél, con incorporación inmediata, avisando con un mes de antelación.

3.º El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por la excedencia, la cual es de obligada aceptación por parte de la Empresa, a tenor de las disposiciones legales de carácter general.

Art. 83. 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 inmediato vencimiento.

Asimismo los casados que se hallen prestando el Servicio Militar por su turno ordinario, percibirán el 50 por 100 del sueldo y de las pagas extraordinarias reglamentarias.»

«Art. 85. 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 de Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores será preciso el acuerdo previo de los mismos, dando conocimiento de ello al Comité de centro de trabajo o Delegados de los trabajadores.

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

«Art. 87. 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.»

«Art. 92. 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.»

«Art. 99. Suministros en especies:

1.º Las Empresas suministrarán gratuitamente al personal que no lo venga percibiendo 36 kilogramos de azúcar al año para los hijos, y a los eventuales, una cantidad proporcional a la anterior, según el tiempo trabajado.

2.º 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.»

Acuerdo trigésimo tercero.—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 trigésimo cuarto.—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.

No obstante, las primas de racionalización subsistirán revalorizadas en un 11 por 100, sin que ello suponga cambio en los métodos de racionalización del trabajo.

Asimismo se declara expresamente que las mejoras que el presente Convenio otorga a su personal compensan la interrupción prevista para el caso de jornada continuada por el artículo 23, punto 6, de la Ley de Relaciones Laborales, interrupción que queda suprimida, si bien la Empresa mantendrá, con arreglo a las exigencias de la tarea a realizar, las pausas rotativas tradicionales.

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

Acuerdo trigésimo quinto.—Comisión interpretativa del Convenio.

A los efectos previstos en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, para resolver las dudas que puedan plantearse en la interpretación de este Convenio, se nombra una Comisión paritaria compuesta por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes, designados de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Esta Comisión estará presidida por persona ajena a ambos sectores y podrá ser designada por los mismos o por la autoridad laboral que corresponda.

Acuerdo trigésimo sexto.—Vinculación a la totalidad.

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

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

Asimismo la Comisión interpretativa, prevista en el acuerdo trigésimo quinto, procederá a examinar las modificaciones a introducir en su texto, en el supuesto de que futura disposición legal modifique total o parcialmente alguna o algunas de las normas pactadas. Los acuerdos que adopte por unanimidad la Comisión interpretativa se incorporarán al Convenio, una vez aprobados por la autoridad laboral, y si tal unanimidad no se lograra, será convocada la Comisión negociadora del Convenio.

Acuerdo adicional primero

Como consecuencia de la absorción de la paga de protocolo, tanto la antigüedad como el plus voluntario incorporados al salario base, al que se refería el mencionado protocolo, se distribuirá entre las 15 pagas ahora pactadas, a cuyo efecto las cantidades mensuales que se venían percibiendo por dichos conceptos (en 18 pagas) se multiplicarán por el coeficiente 1,067.

Acuerdo adicional segundo

Las Empresas que vengán abonando habitualmente a su personal fijo una paga más de las tradicionales en la industria azucarera, no condicionada en su percepción a requisito alguno, la mantendrán de la misma forma y en una cuantía equivalente a los quince deciseisavos de las pactadas en el presente Convenio.

Acuerdo adicional tercero

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 el pago de haberes de su personal, aquellas acordarán con sus Comités de Empresa o Comité Central el sistema más efectivo para alcanzar dichos fines.

Acuerdo transitorio primero

A la entrada en vigor del presente Convenio, las Empresas realizarán los necesarios reajustes y liquidaciones entre las cantidades ya abonadas al personal de sus plantillas y las resultantes de la aplicación del Convenio, tanto sobre el salario base como sobre la totalidad de los complementos, incluidas las horas extraordinarias.

Acuerdo transitorio segundo

Si de conformidad con lo establecido en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, el Gobierno modificase el criterio salarial de referencia, establecido en el artículo 1.º, párrafo 1.º, de dicho Real Decreto-ley, por rebasar el incremento del índice de precios al consumo de junio de 1979 sobre diciembre de 1978, el 6,5 por 100, las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio se revisarán en la proporción en que dicho criterio salarial fuera modificado, con aplicación de la mecánica seguida en la revalorización de las tablas salariales y demás conceptos retributivos. La modificación tendrá lugar dentro del mes siguiente a la publicación de la norma de revisión.

Acuerdo final

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

ANEXO 1
Niveles salariales

Categoría profesional	Escalón
<i>Grupo primero</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 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
<i>Grupo segundo</i>	
Subalternos:	
Botones de 16 años	2
Botones de 17 años	3

Categoría profesional	Escalón
Ordenanza, Portero, Guarda, Mozo almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
Grupo tercero	
Administrativos:	
Aspirante de 15 años	1
Aspirante de 16 años	2
Aspirante de 17 años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de segunda	6
Telefonista de primera y/o Operadora de télex. Auxiliar de primera	7
Oficial de tercera	8
Oficial de tercera especial	9
Oficial de segunda	10
Oficial de primera	11
Administrador fabricación, Jefe administración 2.º en O. C.	12
Jefe administración de primera oficinas centrales. Jefe de servicio en oficinas centrales	13 14
Grupo cuarto	
Cultivos:	
Pesador	6
Agente receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de cultivos, Oficial de primera cultivos. Jefe de cultivos	11 12
Grupo quinto	
Técnicos:	
Auxiliar técnico	7
Delineante de segunda, Promotor de ventas, Con- trolador 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 Contra maestro	11
Delegado de ventas, Jefe técnico de segunda en oficinas centrales, Jefe Mecánico, Jefe Electricis- ta, Contra maestro	12
Jefe técnico de primera en oficinas centrales	13
Jefe de fabricación	15
Subdirector de fábrica	16
Director de fábrica	17
Grupo sexto	
Titulados:	
Grado medio, nivel C	11
Grado medio, nivel B	12
Grado medio, nivel A	13
Grado superior, nivel C	14
Grado superior, nivel B	15
Grado superior, nivel A	16

ANEXO 2

Retribuciones de los trabajadores fijos (ptas.)

(Acuerdo séptimo)

Nivel	Retribución anual pactada (15 pagas)	Salario mensual
1	147.450	9.830
2	233.520	15.568
3	233.520	15.568
4	398.474	26.565
5	415.484	27.699
6	432.541	28.836
7	449.587	29.971
8	465.845	31.057
9	482.578	32.172
10	508.298	33.887
11	533.907	35.594
12	571.724	38.115
13	621.982	41.485
14	678.016	45.068
15	730.070	48.672
16	838.000	55.734
17	943.010	62.868

ANEXO 3

Valor de la hora normal para trabajadores eventuales (ptas.)

(Acuerdo octavo)

Nivel	Salario hora	Plus Convenio	Total
4	142	33	175
5	150	34	184
6	157	36	193
7	165	37	202
8	173	38	211
9	182	38	220
14	267	48	315

ANEXO 4

Plus de nocturnidad

(Acuerdo undécimo)

Nivel	Plus nocturnidad (8 horas) Pesetas
4	178
5	183
6	190
7	198
8	205
9	213
10	224
11	235
12	252
13	274
14	298
15	321
16	368
17	415

ANEXO 5

Valor de la hora extraordinaria vigente desde 1 de enero de 1979

(Acuerdo decimocuarto)

Nivel	Valor hora extraordinaria con el 50 por 100 Pesetas
4	213
5	225
6	236
7	249
8	261
9	273
10	291
11	311
12	336
13	368
14	401
15	432

13858 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial de Empresa de «A. G. F. Ibérica, S. A. de Seguros», y su personal.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial de Empresa firmado por «A. G. F. Ibérica, S. A. de Seguros», y su personal, y

Resultando que con escrito de fecha 11 de mayo actual, el Jefe de personal de la Empresa mencionada ha presentado texto del citado Convenio, al que acompaña los datos estadísticos y laborales relativos a plantilla y masa salarial, así como el acta de firma del Convenio de 2 de abril pasado, fecha de otorgamiento de la misma,

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