

PAGINA	PAGINA
Resolución de la Dirección General de Previsión por la que se dictan normas sobre recaudación de cuotas por la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria.	7900
MINISTERIO DE INDUSTRIA	
Resoluciones de los Distritos Mineros de Badajoz, Madrid, Sevilla y Valencia por las que se hace público haber sido caducadas las concesiones de explotación minera que se citan.	7906
MINISTERIO DE AGRICULTURA	
Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Colonización por la que se adjudican las obras de «Abastecimiento de agua en el nuevo pueblo de Masía del Carril (Liria, Valencia)».	7906
Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Colonización por la que se adjudican las obras de «Construcción del nuevo pueblo de Yelbes, en la zona regable de Orellana (Badajoz)».	7907
Resolución de la Séptima División Hidrológico-Forestal del Patrimonio Forestal del Estado relativa al expediente de expropiación de la finca que se cita, afectada por la repoblación forestal de terrenos situados en la cuenca del río Túrón.	7907
SECRETARIA GENERAL DEL MOVIMIENTO	
Resolución de la Obra Sindical del Hogar y de Arquitectura por la que se hace público haber sido adjudicadas las obras de construcción de un grupo de 50 viviendas subvencionadas y urbanización en la localidad de Malagón (Ciudad Real).	7907
Resolución de la Obra Sindical del Hogar y de Arquitectura por la que se hace público haber sido adjudicadas definitivamente las obras para la construcción del grupo de 16 viviendas subvencionadas y urbanización de Benegiles (Zamora).	7907
Resolución de la Obra Sindical del Hogar y de Arquitectura por la que se hace público haber sido adjudicadas definitivamente las obras para la construcción del grupo de 50 viviendas subvencionadas y urbanización en Algemesí (Valencia).	7907
Resolución de la Obra Sindical del Hogar y de Arquitectura por la que se hace público haber sido adjudicadas definitivamente las obras para la construcción del grupo de 200 viviendas subvencionadas, locales comerciales y urbanización en Salamanca.	7907

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito Interprovincial, de la Industria Azucarera.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial pactado entre las representaciones sindicales, económica y social, para regular las relaciones laborales entre los trabajadores comprendidos en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Azucarera, de 30 de noviembre de 1946, y las empresas «Sociedad General Azucarera de España, S. A.», «Ebro-Compañía de Azúcares y Alcoholes», «Compañía de Industrias Agrícolas», «Sociedad Industrial Castellana», «Azucareras Castellanas», «Azucarera Carlos Euguín» y «Azucarera del Arlanzón», comprendidos todos sus centros de trabajo; y

Resultando: Que con fecha 16 de marzo último, las partes contratantes, en la representación que ostentan y de acuerdo con lo convenido unánimemente por todos los miembros de la Comisión deliberante, suscriben el presente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial que, sin menoscabo de las condiciones mínimas y reglamentarias y legales, ha de regir todas las actividades y centros de trabajo de las empresas citadas;

Resultando: Que por la Secretaría General de la Organización Sindical se presentó el día 10 de abril pasado, en el Registro de Convenios Colectivos Sindicales de este Centro Directivo, el texto del referido Convenio, informando al propio tiempo del alcance y trascendencia de las mejoras que contiene y de que éstas no habrán de tener repercusión en los precios actuales de venta del azúcar, por lo que solicita su aprobación;

Resultando: Que solicitado informe el 11 de abril a la Dirección General de Previsión, lo emite ésta en el sentido de que las cláusulas del citado Convenio no contienen precepto alguno que esté en contradicción con las normas de aplicación de la Seguridad Social, aunque las mejoras voluntarias que piensan establecerse al amparo de las disposiciones que desarrollen la Ley de Bases de la Seguridad Social, deberán someterse a la

previa aprobación de dicha Dirección General, antes de ser implantadas;

Resultando: Que el acuerdo vigesimosegundo del Convenio recoge la declaración de la representación económica en la que hace constar que, en consideración a su personal, «no condiciona expresamente la aplicación del presente Convenio a la repercusión en precios del aumento de costes que representa»;

Considerando: Que la competencia de esta Dirección General de Ordenación del Trabajo, a los efectos de que se trata, le está atribuida en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, Ordenes de 24 de enero de 1959 y 19 de noviembre de 1962, y demás disposiciones concordantes;

Considerando: Que por adaptarse este Convenio en su contenido y forma a lo establecido en la Ley y Reglamento citados, haberse aprobado por unanimidad, hacerse constar la no repercusión en precios de las trascendentes mejoras que contiene y no concurrir causa alguna de ineficacia, procede su aprobación, si bien con la salvedad de que la implantación del «régimen de mejoras voluntarias» a que se refiere el acuerdo decimoquinto del mismo, habrá de someterse expresamente a la regulación de las normas legales que a este respecto se encuentren en vigor.

Vistas las citadas disposiciones y demás de aplicación, Esta Dirección General tiene a bien resolver:

Primero.—Se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de referencia, con la salvedad relativa al «régimen de mejoras voluntarias» que en el último considerando se expresa.

Segundo.—La presente Resolución y el Convenio que aprueba se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Contra esta Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, de conformidad con el artículo 23 del citado Reglamento y disposiciones complementarias.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 11 de mayo de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ACORDADO EL 16 DE MARZO DE 1964

ACUERDO PRIMERO

Ambito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los trabajadores comprendidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Azucarera, de 30 de noviembre de 1946 y las empresas azucareras representadas en la Comisión deliberante, individualmente citadas en el encabezamiento de la resolución aprobatoria del mismo.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los centros de trabajo de las referidas empresas, cualquiera que sea el lugar en que radiquen y la actividad a que se dediquen; y en el ámbito personal, a todos los trabajadores y empleados de los mismos, cualquiera que sea la función que realicen, lo mismo si se trata de productores fijos que de trabajadores eventuales.

ACUERDO SEGUNDO

Vigencia y duración

Teniendo en cuenta la fecha en que la campaña azucarera se inicie oficialmente, el presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor el día 1 de julio de 1964, a partir de cuya fecha surtirán pleno efecto todos los pactos que en el mismo se establecen.

Tendrá vigencia durante dos campañas azucareras consecutivas; o sea hasta el 30 de junio de 1966, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada una de las sucesivas campañas azucareras, salvo que fuere denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con las disposiciones vigentes, tres meses antes de la terminación del propio Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia incluirá certificado del acuerdo tomado por la representación sindical correspondiente, razonando las causas de la misma y acompañando proyecto sobre los puntos a revisar, para que, previa la pertinente autorización, puedan iniciarse las conversaciones.

Excepcionalmente, el presente Convenio podría ser objeto de revisión durante su vigencia, si concurrieren circunstancias de carácter extraordinario que, a juicio de la Comisión Mixta, así lo aconsejaren, ello determinaría la reunión de la deliberante para el estudio de la nueva situación.

ACUERDO TERCERO

Clasificación del personal

Lo establecido en el capítulo III, sección tercera, artículos séptimo a 26, ambos inclusive, de la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria, de 30 de noviembre de 1946, es objeto de las siguientes modificaciones como consecuencia de la aparición de nuevas categorías profesionales y del nuevo encuadramiento de todas ellas, que detalla el punto cuarto del acuerdo cuarto y el anexo número 1.

I. El personal obrero (artículo octavo de la R. N.) se integrará en tres grupos, a saber:

- 1.º Mano de obra ordinaria;
- 2.º Obreros especializados, y
- 3.º Profesionales de oficio.

El primer grupo, «Mano de obra ordinaria», estará integrado por las siguientes categorías:

- 1-a) Pinches.
- 1-b) Peones.
- 1-c) Vigilantes de tierra.
- 1-d) Muestreros.
- 1-e) Capataces de patio.

El segundo grupo, «Obreros especializados», estará formado por:

- 2-a) Estuchadoras.
- 2-b) Ayudante de departamento.
- 2-c) Encargados de departamento.
- 2-d) Cocedores.

El tercer grupo, «Profesionales de oficio», se subdividirá en dos subgrupos, que se denominarán «subgrupo A» y «subgrupo B», respectivamente, que estarán integrados como a continuación se indica:

Subgrupo A)

- 3-A-a) Ajustadores.
- 3-A-b) Torneros.
- 3-A-c) Caldereros.
- 3-A-d) Electricistas.
- 3-A-e) Forjadores.
- 3-A-f) Soldadores.
- 3-A-g) Fundidores.

Subgrupo B)

- 3-B-a) Carpinteros.
- 3-B-b) Albañiles.
- 3-B-c) Hojalateros.
- 3-B-d) Correistas.
- 3-B-e) Guarnicioneros.
- 3-B-f) Pintores.
- 3-B-g) Maquinistas de locomotoras y tractores.

Cualquier otro profesional de oficio será clasificado en el «subgrupo A» o en el «subgrupo B», según que su actividad específica corresponda o no a trabajos siderometalúrgicos.

II. En el subgrupo de obreros especializados se suprime la categoría de «Encargados de departamento de tercera», pasando a «Encargados de segunda» quienes la integran.

III. En el «subgrupo de Empleados de cultivos» (artículo 11 de la R. N.) se crean dos nuevas categorías, las de «Auxiliares de oficina», que jerárquicamente quedarán encuadradas al nivel de las restantes de auxiliares, pasando los actuales «Auxiliares de cultivos» a denominarse «Oficiales de cultivos».

IV. En el «subgrupo de Empleados administrativos en fábricas» (artículo 12 de la R. N.) los que hoy se denominan «Auxiliares de Administración» pasarán a denominarse «Oficiales de Administración».

V. En el «subgrupo de Empleados administrativos de Oficinas Centrales» (artículo 12 de la R. N.), tanto los «Auxiliares» como los «Telefonistas» se integrarán también en dos categorías, que se denominarán «Auxiliares de primera» y «Auxiliares de segunda», y «Telefonistas de primera» y «Telefonistas de segunda», respectivamente.

VI. En este mismo «subgrupo de Empleados administrativos de Oficinas Centrales» se da cabida a tres nuevas categorías, como consecuencia de los trabajos de racionalización son las siguientes:

- Jefe de racionalización.
- Racionalizador de primera.
- Racionalizador de segunda.

Los Racionalizadores de fábricas, si los hubiere, se acoplarán a estas categorías.

También se crea, con la denominación de «Jefes de Servicio» una nueva categoría administrativa de rango superior a las que con anterioridad existían, que será de libre designación por la Empresa.

VII. En el «grupo de Personal titulado» (artículo 14 de la R. N.) se suprime la denominación genérica de «Químicos», por considerarla incluida en las categorías de «Licenciados», «Peritos industriales» o «Químicos sin título universitario», según los casos.

Por último, la posible existencia de «Químicos sin título universitario» obliga a su encuadramiento específico, sin perjuicio de que los que hoy existan pueden invocar la cláusula de garantía «ad personam» que contiene este Convenio.

ACUERDO CUARTO

Retribuciones

1. Principios generales

a) Los sistemas retributivos que se establecen sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho apliquen las Empresas en el momento de entrada en vigor del presente Convenio.

b) 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.

c) Sin perjuicio de las puntualizaciones que en acuerdos posteriores se consignen, como regla general se hace constar que únicamente serán base de tributación para la Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Plus Familiar, las cantidades y los conceptos que según las disposiciones vigentes deban computarse a estos efectos.

2. Ingreso mínimo anual garantizado

Todo el personal mayor de dieciocho años, sean cuales fueren sus circunstancias familiares, incluido en el Convenio (con excepción de los Aprendices) que haya trabajado todos laborales del año (salvo vacaciones reglamentarias, que a estos efectos se consideran trabajados) tienen garantizado un ingreso mínimo anual de 36.000 (treinta y seis mil) pesetas, que se alcanza mediante la suma de todos los conceptos que componen el sistema salarial contenido en el presente Convenio, incluida la garantía que en relación con la participación en beneficios se articula en el acuerdo décimo. Ello supone una retribución global equivalente a 100 (cien) pesetas diarias.

3. Régimen económico

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

- A) Sueldo o salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Asignación de Convenio.
- D) Premios por antigüedad.
- E) Participación en beneficios.

F) Mejoras voluntarias que libre y discrecionalmente otorgue cualquier Empresa a su personal, individual o colectivamente. Estas mejoras no podrán ser alegadas como procedente por el personal de Empresa distinta, que no podrá formular petición en base de ellas, ya que este supuesto desvirtuaría el carácter de «voluntarias o graciosas» de tales mejoras.

4. Niveles salariales

A efectos de retribución, tomando como punto de referencia tanto la jerarquización tradicional en la industria como la naturaleza e importancia de cada cometido, se han agrupado los puestos de trabajo que ya existían y los que ahora se crean en los 17 niveles salariales y en las 10 líneas de especialización que con todo detalle recoge el anexo I al presente Convenio, y al cual hacen referencia, los acuerdos posteriores al especificar la cuantía concreta de la retribución que corresponde para cada concepto, a cada nivel.

Si existiere algún puesto de trabajo que no haya sido particularmente clasificado, se asimilará a las categorías que realicen trabajos de análoga naturaleza.

5. Retribuciones anuales

Como anexo II del presente Convenio, se une cuadro-resumen de las retribuciones anuales del personal, referidas a los conceptos básicos y comunes, que son las figuradas bajo las letras A), B) y C), en el punto 3 de este mismo acuerdo

ACUERDO QUINTO

Salario o sueldo base

Para cada uno de los niveles salariales definidos en el acuerdo anterior y consignados en el anexo I, se pactan los que referidos a las doce mensualidades normales se detallan en el cuadro que sigue:

SALARIO SUELDO BASE

Nivel salarial	Diario	Mensual	Anual
1	30	900	10.800
2	36	1.080	12.960
3	48	1.440	17.280
4	66	1.980	23.760
5	75	2.250	27.000
6	81	2.430	29.160
7	87	2.610	31.320
8	96	2.880	34.560
9	102	3.060	36.720
10	111	3.330	39.960
11	126	3.780	45.360
12	150	4.500	54.000
13	162	4.860	58.320
14	189	5.670	68.040
15	240	7.200	86.400
16	291	8.730	104.760
17	342	10.260	123.120

ACUERDO SEPTIMO

Asignación de Convenio

La gratificación extrasalarial complementaria del presente Convenio se concederá a todo el personal fijo de las Empresas mayor de dieciocho años una «asignación de Convenio», cuya cuantía se fija en el cuadro que sigue, referido a los niveles salariales establecidos en el acuerdo cuarto, apartado cuarto.

VALOR DE LA ASIGNACIÓN DE CONVENIO

(«Gratificación de permanencia» para el personal fijo y «Gratificación de asiduidad» para el personal eventual)

Valor de la asignación

Nive. salarial	Día	Mes	Año
4	19,50	585	7.020
5	20,50	615	7.380
6	21,50	645	7.740
7	22,50	675	8.100
8	23,50	705	8.460
9	24,50	735	8.820
10	25,50	765	9.180
11	27,—	810	9.720
12	29,—	870	10.440
13	30,—	900	10.800
14	31,—	930	11.160
15	34,—	1.020	12.240
16	35,—	1.050	12.600
17	36,—	1.080	12.960

ACUERDO OCTAVO

Gratificación de asiduidad para el personal eventual

El personal eventual de campaña recibirá la «asignación de Convenio» sobre los días trabajados con arreglo al valor diario que corresponda con el carácter de «gratificación de asiduidad», que se percibirá al extinguirse la relación laboral temporal, siendo condición indispensable para hacerla efectiva que no hayan producido faltas de asistencia al trabajo durante el período por el que cada productor se hubiere libremente contratado. Es decir, que para tener derecho a esta gratificación habrá de alcanzar un mínimo de asiduidad, perdiéndose el derecho en caso de ausencias al trabajo que representen más de un día por cada catorce de trabajo efectivo; o sea, por dos o más faltas al mes.

Se entiende que las dos faltas de asistencia en el mes a que se refiere el párrafo anterior corresponden a treinta días naturales, a contar desde la fecha de incorporación o de reincorporación al trabajo del productor, y que el abandono voluntario del puesto de trabajo en el transcurso de la campaña dará lugar a la pérdida de la totalidad de la gratificación de asiduidad.

La gratificación se liquidará por meses vencidos a quienes presten sus servicios durante el período de reparación.

El personal accidentado no perderá su derecho a percibir la «gratificación de asiduidad» por razón de sus ausencias al trabajo originadas por el accidente. Las Comisiones de Plus Familiar podrán proponer a la Empresas la dispensa de las faltas por enfermedad, que normalmente determinarían la pérdida de la gratificación por asiduidad. Las cantidades que la Empresa deje de abonar por este concepto pasarán a integrar el fondo de Plus Familiar de los propios obreros eventuales.

ACUERDO NOVENO

Premio de antigüedad

1. *Principio general.*—Todo el personal al que afecta el presente Convenio tendrá derecho a percibir un «premio de antigüedad» por cada período de tres años de servicios prestados a la Empresa de que dependa.

2. *Cómputo de la antigüedad.*—Como fecha inicial para el cómputo de esta antigüedad se tomará la de ingreso en la Empresa, excluyéndose el período de aprendizaje y cualquier clase de servicios (Botones, Aspirantes, Pinches) prestados antes de cumplir los dieciocho años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, se declaran subsistentes:

a) La limitación establecida en el último párrafo del artículo 46 de la vigente Reglamentación (modificado por Orden ministerial de 26 de junio de 1950), que respecto a los Vigilantes de fabricación y al personal obrero considera como antigüedad máxima la de 1 de enero de 1939.

b) El párrafo segundo del acuerdo cuarto del Convenio Colectivo de 20 de junio de 1961, que establece que no se adquirirán nuevos premios de antigüedad después de cumplidos los sesenta años de edad (sesenta entonces por aplicarse quinquenios), entendiéndose que a partir de este momento no se iniciará ningún nuevo período que dé lugar al devengo, aunque si se completará y consolidará el período que estuviere ya iniciado.

3. *Valor de los premios de antigüedad.*—En relación con los niveles salariales que se establecen en el acuerdo cuarto y con el principio general consignado en este mismo, en lo sucesivo los premios de antigüedad se devengarán con arreglo a las siguientes cuantías:

Cuantía del premio

Niveles	Diario	Mensual	Anual
4			
5	3	90	1.260
6			
7			
8			
9	5	150	2.100
10			
11			
12			
13	6	180	2.520
14			
15	8	240	3.360
16	10	300	4.200
17	12	360	5.040

4. *Supresión de prorrateo.*—Los premios de antigüedad no serán prorrateables. En el supuesto de cambio de categoría que implique mayor premio de antigüedad, transcurrido el tiempo necesario para percibirlo, lo será en la cuantía que corresponda a la categoría superior.

5. *Irretroactividad de la mejora.*—Cada premio de antigüedad conservará, durante todo el tiempo de su percepción, la misma cuantía con que fuera inicialmente consolidado y devengado. Este régimen de premios de antigüedad no tendrá efecto retroactivo de ninguna clase, pero será de aplicación en todos los que corresponda aplicar, a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio.

6. *Regularización de los premios de antigüedad.*—Para regularizar los premios de antigüedad, se procederá como sigue:

a) En primer lugar, habida cuenta del número de mensualidades sobre las que venían percibiéndose los anteriores premios de antigüedad y el número de ellas que en lo sucesivo va a percibirse, la adaptación de un sistema a otro se realizará multiplicando con el coeficiente 1,36 la cantidad que en el mes de junio de 1964 se haya percibido por este concepto, exclusivamente en la paga normal del mes.

b) De otra parte, para unificar las fechas en que debe comenzarse a percibir nuevos premios de antigüedad, se valorará la fracción de premio consolidada por cada interesado desde la fecha en que comenzó a percibir el último y el 30 de junio de 1964.

Para esta valoración se computarán una treintaseisava parte de la nueva cuantía del premio de antigüedad que se halle en período de consolidación por cada mes de servicios efectivos transcurridos entre las dos fechas más arriba indicadas como principio y final del cómputo.

c) A partir del 1 de julio de 1964, la cuantía de los premios de antigüedad será, por cada interesado, la suma de las valoraciones para el mismo establecidas con arreglo a las normas de los apartados a) y b).

d) Los sucesivos premios de antigüedad corresponderán a todo el personal simultáneamente, transcurridos tres años a contar del 1 de julio de 1964, fecha en que se lleva a cabo la regularización de los preexistentes. Para el personal que ingrese al servicio de las Empresas durante el interregno, se llevará a cabo regularización similar cuando llegue el primer vencimiento común del premio de antigüedad, para que quede así incorporado al régimen general que se establece.

ACUERDO DECIMO

Participación en beneficios

Dejando sin efecto la modificación que contenía el acuerdo V del Convenio Colectivo de 17 de julio de 1961, se restablece la plena vigencia del artículo 56 de la Reglamentación Nacional del Trabajo tal como quedó redactado por Orden de 26 de junio de 1956 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de julio), con la modificación introducida por Orden de 25 de octubre de 1962, computando a estos efectos catorce mensualidades, sin incluir en ellas la asignación de Convenio.

Para el supuesto de que por estricta aplicación del precepto que se convalida, en algún ejercicio no correspondiese al personal cantidad alguna por este concepto, se garantiza a todos los comprendidos en el nivel salarial cuarto una percepción complementaria de 3,50 pesetas por día (1.260 pesetas por año), necesaria para completar el salario mínimo anual garantizado.

ACUERDO UNDECIMO

Plus familiar

Para dar cumplimiento a lo que dispone el Decreto de 17 de enero de 1963 y la norma novena de la Orden de 5 de febrero siguiente, que regulan la constitución del fondo para el Plus Familiar, y al mismo tiempo simplificar su administración, se pacta que se mantendrá el mismo tanto por ciento que hasta ahora se ha venido aplicando, pero que en vez de tomar como base las nóminas del año 1962, afectadas por las altas y bajas que se hayan producido o se produzcan en lo sucesivo, se tomará en cada período el 62 por 100 de las nóminas correspondientes al inmediato anterior, restableciéndose los cómputos en la forma tradicional en cada Empresa.

ACUERDO DUODECIMO

Plus especial para determinados trabajos

El importe del plus especial que establece el artículo 51 de la vigente Reglamentación se establecerá en 5 pesetas diarias, doblándose, por consiguiente, su cuantía actual.

ACUERDO DECIMOTERCERO

Diets

Las Empresas se comprometen a consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior que las dietas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento, no serán en ningún supuesto inferiores al 125 por 100 del salario base diario (concepto A) del punto tercero del acuerdo cuarto.

Se exceptúa de esta norma el supuesto de que los desplazamientos se produzcan a otro centro de trabajo de la propia Empresa, en cuyo caso se estará a las normas habituales que cada una viene aplicando a estas comisiones de servicio.

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

ACUERDO DECIMOCUARTO

Salario hora

El «salario hora profesional» y el valor de la «hora extraordinaria» con sus recargos queda establecido para, cada uno de los niveles salariales en la cuantía que a continuación se consigna:

Nivel salarial	Salario hora	Valor «hora extraordinaria»	
		con el 30 %	con el 50 %
4	14,00	18,20	21,00
5	16,00	20,80	24,00
6	17,00	22,10	25,50
7	18,00	23,40	27,00
8	19,00	24,70	28,50
9	20,00	26,00	30,00
10	22,00	28,60	33,00
11	24,00	31,20	36,00

El «salario hora individual» será el propio «salario hora profesional» más arriba consignado, ya que como contrapartida de compensaciones económicas que figuran en otros acuerdos del presente Convenio se pacta expresamente que los premios de

antigüedad que correspondan con arreglo al acuerdo décimo no serán computados como causa de diferenciación del «salario hora» que corresponda a cada nivel.

Para los niveles para los cuales no se consigna la cuantía del «salario hora» profesional o individual se concretará en cada caso con arreglo a las mismas normas que han presidido la confección de la tabla que antecede

ACUERDO DECIMOQUINTO

Jubilación

Tanto los representantes del sector social como los del sector económico aspiran a dar solución al problema de la jubilación al amparo de lo previsto en la Ley de Seguridad Social bajo la rúbrica de régimen de mejoras voluntarias, para lo cual tan pronto se dicten las oportunas disposiciones complementarias se estudiará conjuntamente un sistema de ampliación del actual régimen de Seguridad Social —significadamente de la jubilación e invalidez—, sobre la base de la colaboración económica conjunta por parte de la Empresa y del productor.

No obstante, y a título provisional, para el período de vigencia del presente Convenio se habilita la fórmula que se desarrolla en los apartados siguientes:

1.º La Empresa concederá un complemento económico, de la cuantía que señala el apartado segundo de este acuerdo, a los productores fijos que cumplan o hayan cumplido la edad de sesenta y cinco años y soliciten su jubilación de la Mutualidad Laboral en el plazo de seis meses, contados a partir del día en que se alcance la citada edad o, en su caso, del día de entrada en vigor del presente Convenio.

Los productores 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, la Empresa podrá pedir y el productor aceptar la continuidad de la relación laboral, sin pérdida de dicho complemento.

2.º La cuantía del complemento de jubilación a cargo de las Empresas que percibirán los productores comprendidos en el párrafo primero del apartado primero consistirá en una cantidad igual a la diferencia anual que exista entre la pensión de jubilación que les asigne la Mutualidad y el 100 por 100 de los devengos brutos percibidos en los doce meses anteriores al 1 de julio de 1964, con exclusión de las asignaciones de carestía de vida y de permanencia pactados en el II Protocolo Adicional de marzo de 1964.

3.º Para el cómputo de estos devengos brutos se incluirán únicamente los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Pagos extraordinarios del Convenio de 17 de julio de 1961.
- c) Premios de antigüedad.
- d) Asignación de carestía pactada en el Protocolo Adicional de 29 de julio de 1963.
- e) Retribuciones voluntarias incorporadas al salario base.
- f) Participación en beneficios, computando a estos efectos la del ejercicio 1962/63.

4.º El beneficio previsto en los apartados anteriores se hará extensivo a quienes teniendo diez años de servicio sean declarados por la Mutualidad Laboral pensionistas de invalidez.

ACUERDO DECIMOSEXTO

Personal jubilado con anterioridad

Los beneficios concedidos por la cláusula séptima del Convenio de 4 de mayo de 1956, consistentes en el compromiso de las Empresas de «incrementar el 10 por 100 las prestaciones de jubilación que otorgue la Mutualidad Laboral de la Alimentación a los productores que acrediten un mínimo de treinta años de servicios computables», se considerarán prorrogados hasta proteger a los jubilados en el período de vigencia del Convenio anterior, o sea desde 1 de julio de 1961 hasta 30 de junio de 1964, con efectos económicos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Quedan excluidos de este beneficio aquellos jubilados que con cargo a las Empresas perciban cualesquiera otros que, considerados globalmente, sean de mayor importancia económica.

Las Empresas realizarán el censo de sus productores jubilados para poder estudiar la posibilidad de asegurárselos un ingreso mínimo anual.

ACUERDO DECIMOSEPTIMO

Vacaciones

Se ratifica la vigencia del acuerdo octavo del Convenio de 17 de julio de 1961, con arreglo al cual se amplió lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 67 de la Reglamentación de 30 de noviembre de 1946, que regula las vacaciones del personal, en los términos siguientes:

a) El personal obrero fijo y el subalterno, diez días naturales si no lleva al servicio de la Empresa diez años; si llevase más de diez años y menos de veinte, dieciséis días naturales; si llevase más de veinte años de servicio, veinte días naturales.

b) El personal técnico y titulado y empleados, veinte días naturales hasta que lleve quince años de servicio en la Empresa, en cuyo momento pasará a disfrutar veinticinco días naturales de vacación anual.

La dirección de cada centro de trabajo, de acuerdo con el Jurado de Empresa, si lo hubiere, o en su caso con los Enlaces sindicales, establecerá los turnos de vacaciones para que éstas sean disfrutadas por todo el personal de manera ordenada, impidiendo que en cualquiera de los turnos la vacación alcance a más del 25 por 100 del personal ni que quede personal sin disfrutar las vacaciones cuando lleguen los dos últimos meses del período de reparación o se aproxime la iniciación de la campaña. Dentro de estas normas se procurará atender a todas las situaciones individuales, resolviendo los casos de incompatibilidad absoluta dando preferencia a la antigüedad en la Empresa.

ACUERDO DECIMOCTAVO

Cláusula de garantía

En el caso de que existiese algún productor o grupos de productores que tuviese reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes también personalmente les afecte.

ACUERDO DECIMONOVENO

Racionalización de nóminas

Se ratifica el acuerdo duodécimo del Convenio de 17 de julio de 1961, con arreglo al cual las Empresas fueron facultadas para modificar la forma y periodicidad del pago de salarios cuando por racionalización sean necesarias tales modificaciones.

Por consiguiente, podrán abonarse en un solo recibo oficial de salarios los jornales o haberes correspondientes a cada mes natural, incluidos todos los conceptos devengados en dicho mes (horas extraordinarias, festivos trabajados, trabajo nocturno, etcétera).

Las Empresas realizarán entregas semanales, decenales o quincenales a cuenta de la liquidación mensual, que se abonará coincidiendo con la primera entrega del mes siguiente a aquel que se liquide, si tales entregas fueran decenales o quincenales, o con la primera o la segunda en caso de entregas semanales.

Se procurará que estas entregas a cuenta sean de cuantía aproximadamente al importe de los salarios devengados, teniendo en cuenta los distintos conceptos retributivos y las cantidades a retener, y se hace constar que esta medida tiene exclusivamente carácter de simplificación administrativa, sin que altere el régimen o condición del personal a quien ahora se aplique la modificación.

ACUERDO VIGESIMO

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 tanto, si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobare alguna norma del mismo y con ello, a juicio de cualquiera de ambas partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión Deliberante, por lo que 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 vigesimotercero 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 Dirección General de Ordenación del Trabajo, y si tal unanimidad no se lograra será convocada la Comisión Deliberante del Convenio.

ACUERDO VIGESIMO PRIMERO

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 del anterior Convenio Sindical y sus protocolos adicionales; por imperativo legal, contencioso o administrativo, por contrato individual o por decisión unilateral de las empresas. No obstante, las primas de racionalización subsistirán en su actual cuantía.

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 al nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que excedan el referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

ACUERDO VIGESIMO SEGUNDO

Repercusión en precios

La representación económica hace constar que la reciente elevación del precio del azúcar es insuficiente para compensar anteriores encarecimientos de los diversos factores que integran el costo de producción, pese a la cual y en consideración a su personal, no condiciona expresamente la aplicación del presente Convenio a la repercusión en precios del aumento de costes que representa. No obstante, solicitará del Poder público, como compensación parcial e indirecta de aquél aumento, la reversión a los industriales de las cantidades que actualmente se ingresan en el Tesoro Público por el concepto de Impuesto de Compensación que grava los alcoholes neutros con destino a usos de boca. La Sección Social muestra su conformidad con tales manifestaciones, y ambas representaciones, de común acuerdo, hacen constar tales circunstancias a los efectos previstos en los artículos 17 y 18 del Reglamento de Convenios Colectivos y demás que procedan.

ACUERDO VIGESIMO TERCERO

Comisión mixta

A los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo quinto del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, para resolver las dudas o consultas que puedan plantearse en la interpretación de este Convenio y para informar a la Autoridad Laboral en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo 26 del citado Reglamento, se nombrará una Comisión, integrada por cuatro representantes de cada uno de los sectores firmantes, designados entre los que han intervenido en las deliberaciones, que, a tales fines, tendrá facultad delegada de la totalidad de los firmantes del Convenio. La Comisión será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional, asistido por los Presidentes de las Secciones Centrales Económica y Social, quienes, por rotación, sustituirán a aquél en caso de ausencia.

ACUERDO VIGESIMO CUARTO

Normas complementarias

1. *Ascenso automático de los Auxiliares de 2.ª*.—Clasificados en dos grupos los Auxiliares de primera y de segunda, respectivamente, se acuerda el ascenso automático de una a otra categoría al cumplirse los siete años de servicio como Auxiliar de segunda. Igual criterio se aplicará a las Telefonistas.

2. *Definición de la categoría de Listero*.—Con arreglo a su nuevo encuadramiento se consideran Listeros a los empleados administrativos que efectivamente intervengan en la elaboración de las nóminas y tengan a su cargo la documentación relativa a subsidios, seguros sociales, mutualismo laboral y accidentes del trabajo. En tal sentido debe estimarse modificado el apartado E) del artículo 23 de la Reglamentación.

Cualquier otro empleado, sin responsabilidad en este tipo de trabajo, que limite su actividad a la de pasar lista al personal; anotar faltas de asistencia y las horas extraordinarias que realiza; hacer resúmenes o cualquier otro trabajo auxiliar en relación con el personal, deberá ser clasificado como Auxiliar de las oficinas de Administración.

3. *Situación de los actuales Guarda-almaceneros*.—La nueva jerarquización de Guarda-almaceneros y Listeros trae como consecuencia:

Primero. Que quienes obtuvieron el puesto de Guarda-almacén con arreglo a las normas anteriores y actualmente desempeñan este cargo se consideren incluidos a todos los efectos

en el nivel noveno, que es el que ahora se atribuye a los Listeros; y

Segundo. Que se modifique la norma que en el artículo 33 de la Reglamentación Nacional alude a ascensos de empleados administrativos de fábrica, en el sentido de que los Auxiliares de oficina de primera ascenderán indistintamente a Guarda-almacén o Listero previo examen de aptitud.

4. *Edad mínima de los Peones*.—Se confirma el acuerdo undécimo del Convenio anterior, según el cual la edad mínima de los peones será la de dieciocho años, siempre que reúnan las condiciones físicas exigidas para el trabajo.

5. *Premio especial de antigüedad*.—El personal encuadrado en las categorías siguientes:

EMPLEADOS DE CULTIVOS

Inspectores de Cultivos.
Oficiales de Cultivos (antiguos Auxiliares).
Agentes receptores.

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE FÁBRICA

Oficiales de Administración (antiguos Auxiliares).
Cajeros.
Guarda-almaceneros.

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE OFICINAS CENTRALES

Oficiales de primera,
Oficiales de segunda, y
Auxiliares

que estuvieron al servicio de las Empresas el día 1 de julio de 1961, fecha de entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo, disfrutarán como privilegio a extinguir, de «premios de antigüedad», en la cuantía de 162,57 pesetas mensuales .2.280 pesetas anuales) que con arreglo a la norma general les correspondía, salvo que individualmente y de manera expresa renuncien a este privilegio.

6. *Premio de antigüedad del personal eventual*.—Los premios de antigüedad que en 30 de junio de 1964 estuviera devengando el personal eventual se multiplicarán por el módulo 1,36, también utilizado para el personal fijo, siempre que en la indicada fecha tuviere contrato laboral en vigor. En el mismo supuesto, referido a personal eventual que no se encuentre en tal fecha prestando servicio, se procederá también a idéntica corrección por el módulo 1,36, al ser contratado de nuevo.

Para la concesión a este personal de nuevos «premios de antigüedad» se estará, en cuanto a su cuantía, a lo previsto en el acuerdo noveno del presente Convenio y en cuanto a la manera de computar el período, a las normas habituales que no son susceptibles de regularización. No obstante, si realizado el cómputo en 30 de junio de 1964, tuviera más de 1.095 salarios devengados (equivalente de tres años de presencia en el trabajo) se le computará el trienio correspondiente, quedando el exceso, si lo hubiere, para el cómputo del premio siguiente.

7. *Jornada de trabajo*.—Sin perjuicio de la puntual observancia de lo que dispone el artículo 57 de la Reglamentación Nacional, los distintos Centros de trabajo adoptaron las medidas oportunas para que, en el período de intercampaña, los productores puedan disponer de la tarde del sábado, con recuperación de las horas que se dejen de trabajar y al salvo siempre circunstancias excepcionales que, a juicio de la Dirección de la Fábrica, obliguen a dejar en suspenso temporalmente esta modificación.

8. *Clasificación a efectos de Seguridad Social*.—Se reitera el acuerdo adoptado en 29 de julio de 1963, con arreglo al cual ambas representaciones habrán de gestionar conjuntamente del Ministerio de Trabajo las rectificaciones que procedan en las clasificaciones de los diversos puestos de trabajo en la industria azucarera a efectos de las bases de Seguridad Social, procurando el correcto acoplamiento de los niveles asalariales que se establecen en el presente Convenio.

9. *Regularización de situaciones privilegiadas*.—Para poner fin a la regularización llevada a efecto como consecuencia del acuerdo decimotercero del Convenio de 17 de julio de 1961, la suma que en concepto de gratificación vienen abonando las Empresas como compensación por haber suprimido el beneficio de pagar por el productor, en todo o en parte, sus cuotas de Seguridad Social, de Mutualismo Laboral, de Impuestos de Utilidades o equivalentes, será dividida en 14 fracciones iguales que se incorporarán, sin perder su concepto de mejora graciosa (que en este caso especial tendrá la condición de no absorbible) a cada una de las catorce mensualidades ordinarias y extraordinarias que en lo sucesivo van a percibirse.

NIVELES

Escala	A	B	C		D	E
	OBREROS					Subalternos
	Mano obra ordinaria	Obreros especializados	Profesionales oficio			
			Grupo «B»	Grupo «A»		
1.º			Aprendiz de primer año	Aprendiz de primer año	Botones de 14 ó 15 años	
2.º	Pinche de 16 años		Aprendiz de segundo año	Aprendiz de segundo año	Botones de 16 ó 17 años	
3.º	Pinche de 17 años		Aprendiz de tercer año	Aprendiz de tercer año		
4.º	Peón	Estuchadora de 2.ª	Aprendiz de cuarto año	Aprendiz de cuarto año	Carrero	
5.º	Mustrero Vigilante de tierra	Ayudante de departamento — Estuchadora de 1.ª			Mozo de almacén Ordenanza Portero Guarda	
6.º		Encargado 2.º	Oficial 3.º B		Cobrador	
7.º		Encargado 1.º	Oficial 2.º B	Oficial 3.º A	Conserje	
8.º	Capataz de patio		Oficial 1.º B	Oficial 2.º A — Chófer		
9.º		Cocedor		Oficial 1.º A		
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						

SALARIALES

Anexo núm. 1

F

G

H

I

J

EMPLEADOS

De cultivos	Administrativos		Técnicos	Técnicos titulados
	Fábrica	Oficinas centrales		
	Aspirante de 14 ó 15 años	Aspirante de 14 ó 15 años		
	Aspirante de 16 años	Aspirante de 16 años		
	Aspirante de 17 años	Aspirante de 17 años		
Auxiliar de oficina de segunda	Auxiliar 2.º	Auxiliar 2.º Telefonista de segunda		
Pesador		Telefonista de primera		
Auxiliar de oficina de primera	Auxiliar 1.º	Auxiliar 1.º	Auxiliar-Lab. Calcador	
Agente de recepción	Guardalmacén			
	Listero			
Oficial de cultivos	Cajero	Oficial 2.º — Racionalizador de segunda	Delineante Vigilante de fabricación Segundo Mecánico Segundo Electricista	
Inspector de cultivos	Oficial de Administración	Oficial 1.º — Racionalizador de primera	Contraamaestre Primer Mecánico Primer Electricista Químico no titulado	Maestro Practicante y asimilados
Jefe de cultivos	Administrador	Jefe de Administración de segunda — Jefe de racionalización		Peritos industriales y agrícolas
		Jefe de Administración de primera		
		Jefe de servicio		Licenciados
				Ingenieros — Jefes de fabricación
				Subdirector de fábrica
				Director de fábrica

CUANTIA DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES

(Conceptos básicos y comunes)

Nivel salarial	Salario base	Pagas extraordinarias		Asignación de Convenio	Total
		A) Reglamentadas	B) De carestía		
1	10.800	900	900	—	12.600
2	12.960	1.080	1.080	—	15.120
3	17.280	1.440	1.440	—	20.160
4	23.760	1.980	1.980	7.020	34.740 (1)
5	27.000	2.250	2.250	7.380	38.880
6	29.160	2.430	2.430	7.740	41.760
7	31.320	2.610	2.610	8.100	44.640
8	34.560	2.880	2.880	8.460	48.780
9	36.720	3.060	3.060	8.820	51.660
10	39.960	3.330	3.330	9.180	55.800
11	45.360	3.780	3.780	9.720	62.640
12	54.000	4.500	4.500	10.440	73.440
13	58.320	4.860	4.860	10.800	78.840
14	68.040	5.670	5.670	11.160	90.540
15	86.400	7.200	7.200	12.240	113.040
16	104.760	8.730	8.730	12.600	134.820
17	123.120	10.260	10.260	12.960	156.600

(1) Más 1.260 pesetas anuales garantizadas por «Participación en beneficios»

RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se dictan normas sobre recaudación de cuotas por la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria.

Ilustrísimo señor:

La Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria ha solicitado cambiar el procedimiento que utiliza para la recaudación de cuotas de aquellos trabajadores a quienes corresponda, con carácter obligatorio, el encuadramiento en la misma, adoptando el mismo sistema que en su día se implantó en la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de las Actividades directas para el Consumo.

La experiencia recogida en esta última Mutualidad y los satisfactorios resultados obtenidos, producidos, sin duda, por la flexibilidad que en el nuevo sistema adquieren las operaciones de ingresos de cuotas y por la descentralización administrativa que supone el proceso recaudatorio, que se canaliza a través de las Delegaciones Provinciales de Mutualidades Laborales, aconseja autorizar la modificación solicitada.

En virtud, pues, de lo expuesto, esta Dirección General, visto el informe favorable del Servicio de Mutualidades Laborales y en uso de las facultades que tiene conferidas al efecto, tiene a bien disponer:

1.ª El ingreso de las cuotas de la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria y Organización Sindical pertenecientes a los Grupos económicos de los Sindicatos del Combustible, Construcción, Industrias Químicas, Madera y Corcho, Metal, Papel, Prensa y Artes Gráficas, Piel y Textil se efectuará directamente por los mutualistas encuadrados en los mismos.

2.ª La liquidación de cuotas se formalizará exclusivamente en los impresos oficiales de boletines contenidos en los talonarios que previamente se facilitarán a los mutualistas.

Caso de sufrir extravío el talonario a que se hace mención, los mutualistas deberán solicitar un nuevo ejemplar de la Delegación Provincial de Mutualidades respectiva.

3.ª Los boletines de liquidación serán cumplimentados por los mutualistas con sujeción estricta a las instrucciones que en el talonario de dichos boletines figura, debiendo ponerse el máximo cuidado en su confección para evitar errores o falta de claridad.

4.ª El ingreso de las cuotas de la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria y Organización Sindical de los grupos económicos enumerados en la norma primera se verificará en las oficinas recaudadoras siguientes:

- Cajas de Ahorro Benéfico-sociales.
- Establecimientos de la Banca Privada.

Los ingresos efectuados en establecimientos distintos a los indicados no producirán efecto legal de cuotas abonadas.

5.ª Los mutualistas rellenarán por cada liquidación un boletín de cotización (matriz y boletín). El boletín quedará en poder de la oficina recaudadora, y la matriz, debidamente diligenciada por esta última, quedará en poder del mutualista como justificante de haber efectuado el pago de las cuotas.

6.ª Si las cuotas no se ingresasen dentro del mes a que corresponden quedarán gravadas automáticamente con un 20 por 100 en concepto de recargo por mora.

7.ª El ingreso de las cuotas se efectuará en las oficinas recaudadoras que radiquen precisamente en la provincia donde presta la actividad el trabajador autónomo, debiendo solicitar la debida autorización para la liquidación en provincia distinta.

8.ª Los mutualistas domiciliados en localidades donde no existan oficinas recaudadoras podrán utilizar el servicio de Correos para enviar el importe de las cuotas exclusivamente a las Delegaciones Provinciales de Mutualidades Laborales. En estos casos será imprescindible remitir un giro postal ordinario por el importe de las liquidaciones, enviando en la misma fecha por correo certificado el boletín objeto de liquidación e indicando en su dorso el número del giro y la fecha de imposición. El resguardo del giro postal será unido a la matriz del boletín de liquidación correspondiente.

9.ª Los mutualistas justificarán ante los Organismos competentes el pago de las cuotas mutualista y sindical exclusivamente mediante la presentación de las matrices correspondientes, debidamente diligenciadas por las Oficinas Recaudadoras.

10. Los mutualistas que transcurrido un año de cotización por una determinada base deseen modificar la misma deberán solicitarlo de la Delegación Provincial de Mutualidades Laborales respectiva mediante la cumplimentación del impreso que con tal objeto figura anexo al talonario de boletines de cotización de cuotas. En todo caso, y para el año natural siguiente, dicha solicitud deberá ser cursada para que surta efectos antes del día 1 de octubre.

11. Si por cualquier circunstancia cesase en la actividad determinante de su encuadramiento en la Mutualidad deberá comunicarlo a la Delegación Provincial de Mutualidades Laborales mediante la cumplimentación del oportuno parte, que con tal fin figura adjunto en el talonario de boletines de liquidación de cuotas.

12. Si reanuda su actividad o inicia otra de las integradas en la Mutualidad Laboral de Trabajadores Autónomos de la Industria adquiere nuevamente la condición de mutualista. En este caso deberá cumplimentar el impreso que al efecto figura en el talonario de liquidación de cuotas, debiendo dirigirlo a la Delegación Provincial de Mutualidades Laborales.

13. Las oficinas recaudadoras citadas en el apartado cuarto que deseen efectuar el cobro de las cotizaciones a que se refiere la presente Resolución deberán sujetarse a lo que se expone en los apartados siguientes, bien entendido que, caso de no cumplimentarlos estrictamente, la Dirección General de Previsión podrá retirar el uso de las facultades concedidas.