

«Artículo 1º Las presentes ordenanzas, cuya aplicación será obligatoria en todo el territorio nacional y plazas de soberanía del Norte de Africa, regulan las relaciones de trabajo en las Industrias de Elaboración de Bebidas Refrescantes y Jarabes.

Se entiende por bebidas refrescantes las no alcohólicas conocidas por aguas gaseadas, gaseosas o sodas, bebidas refrescantes de extractos o de zumos de frutas y demás análogas, contengan o no disuelto anhídrido carbónico en los volúmenes legalmente permitidos, y por jarabes, los elaborados a base de agua edulcorada, con esencias de frutas, extractos, zumos y otros productos también autorizados.»

«Art. A Grupo C). Subalternos.—Se suprime la categoría de «Recaderos» del apartado f).»

«Art. 10. Grupo D). Obreros.—Queda suprimida la categoría de «Pinches» a que se refería el apartado e).»

«Art. 34. La retribución mínima del personal incluido en esta Reglamentación está constituida por el salario base que se fija y por el «Plus de Actividad» que se establece con el carácter de incentivo para estimular la asistencia al trabajo, por lo que se percibirá éste únicamente los días de asistencia efectiva al trabajo, fiestas recuperables, vacaciones y horas extraordinarias, todo ello en la cuantía que para cada categoría profesional se señala en la siguiente tabla:

Categoría	Retribución base	Plus de actividad	Total
Mensual			
<b>Grupo 1.º Técnicos:</b>			
a) Licenciados .....	5.600	400	6.000
b) Peritos o asimilados .....	4.700	300	5.000
c) Practicantes .....	2.800	—	2.800
d) Encargado general .....	3.400	500	3.900
e) Encargado de Sección .....	3.400	200	3.600
<b>Grupo 2.º Administrativos:</b>			
a) Jefe de 1.ª .....	3.900	700	4.600
b) Jefe de 2.ª .....	3.900	300	4.200
c) Oficial de 1.ª .....	2.800	500	3.300
d) Oficial de 2.ª .....	2.800	200	3.000
e) Auxiliar .....	1.800	400	2.200
f) Aspirantes de 18 a 20 años .....	1.800	100	1.900
Aspirantes de 16 a 18 años .....	1.500	—	1.500
Aspirantes de 14 a 16 años .....	1.200	—	1.200
<b>Grupo 3.º Subalternos:</b>			
a) Cobrador .....	2.400	400	2.800
b) Vigilante .....	2.000	—	2.000
c) Portero .....	2.000	—	2.000
d) Telefonista .....	2.000	400	2.400
e) Ordenanza .....	2.000	—	2.000
f) Mujeres Limpieza (hora) .....	7.50	—	7.50
Diario			
<b>Grupo 4.º Obreros:</b>			
A) Profesionales o de oficio:			
a) En bebidas refrescantes:			
Jarabista .....	80	20	100
Embotellador de 1.ª .....	80	20	100
Embotellador de 2.ª .....	80	10	90
b) Elaboración de jarabes:			
Jarabista .....	80	20	100
B) En oficios auxiliares:			
Oficial de 1.ª .....	80	20	100
Oficial de 2.ª .....	80	10	90
Ayudante .....	70	10	80
Peones especializados .....	70	10	80
Embotelladores de jarabe y lavadores de botellas .....	70	—	70
Peones .....	60	10	70
Aprendices de primer año .....	25	10	35

Categoría	Retribución base	Plus de actividad	Total
Aprendices de segundo año .....	25	15	40
Aprendices de tercer año .....	48	7	55
Aprendices de cuarto año .....	48	12	60

Los nuevos salarios que se fijan en esta tabla podrán ser absorbidos por cualquier mejora existente o en las que con carácter obligatorio se produzcan.»

«Art. 41. Gratificaciones especiales.—Todo el personal de las industrias a que afecta esta Reglamentación percibirá en cada una de las fiestas de 18 de Julio y de Navidad una mensualidad de su retribución, entendiéndose por tal a estos efectos el salario o sueldo inicial más los emolumentos por años de servicio.»

«Al personal que hubiese ingresado en el transcurso del año se le abonará las indicadas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose la fracción de semana como unidad completa.»

Tercero.—Se autoriza a la Dirección General de Ordenación del Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la mejor aplicación de lo dispuesto en esta Orden.

Cuarto. La presente Orden, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», comenzará a regir a partir del día 1 del mes siguiente al de su publicación.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de julio de 1964.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

**RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se subsanan los errores y omisiones observados en el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Industria Azucarera, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 145, de 17 de junio de 1964.**

Observados diversos errores y omisiones en el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Industria Azucarera, aprobado por Resolución de este Centro directivo de 11 de mayo de 1964 e inserto en el «Boletín Oficial del Estado» número 145, de 17 de junio último, y con el objeto de subsanarlos.

Esta Dirección General ha resuelto que se publique de nuevo en el «Boletín Oficial del Estado» el referido Convenio, en su texto definitivo, excepto los anexos números 1 y 2 que se mantienen tal como figuran insertos en las páginas 7898, 7899 y 7900 del citado «Boletín Oficial del Estado» número 145, de 17 de junio de 1964.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 19 de junio de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL 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 inicia 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 7.º 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 8.º de la Reglamentación Nacional) 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) Encargado de departamento.
- 2-d) Cocedores.

El tercer grupo, «Profesionales de oficios», 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 integraban.

III. En el «subgrupo de Empleados de cultivos» (artículo 11 de la Reglamentación Nacional) 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 Reglamentación Nacional), 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 Reglamentación Nacional), tanto los «Auxiliares» como las «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 Reglamentación Nacional) 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 puedan 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 deben 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 los días laborales del año (salvo las vacaciones reglamentarias que a estos efectos se consideran días 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 mínima 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	Añual
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 SEXTO**

**Pagas extraordinarias**

A) Incorporadas al salario base las pagas extraordinarias que se articularon en el Convenio anterior, sólo subsistirán como reglamentarias las dos medias pagas correspondientes al 18 de julio y a la fiesta de Navidad, para las cuales serán de aplicación los preceptos del artículo 54 de la Reglamentación Nacional de Trabajo de 30 de noviembre de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre) en su contexto primitivo.

Por consiguiente, quedan también integradas en el salario base las dos pagas anuales que venía percibiendo el personal como consecuencia de Orden ministerial de 26 de octubre de 1956 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de diciembre).

B) Como compensación a la elevación de coste de vida durante la vigencia del Convenio se abonarán otras dos medias mensualidades de cuantía idéntica a la de las medias pagas reglamentarias, y que también se regirán por sus preceptos, tanto en lo relativo a los conceptos salariales que las integran, como a su prorrateo para el personal en los casos en que proceda.

Estas medias pagas de carestía de vida se abonarán coincidiendo con las otras dos medias pagas a que se refiere el apartado A) de este mismo acuerdo.

C) Unas y otras pagas extraordinarias serán computables para el fondo del Plus Familiar.

**ACUERDO SEPTIMO**

**Asignación de Convenio**

Como 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 ASIGNACION DE CONVENIO**

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

Nivel salarial	Valor de la asignación		
	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 se hayan producido faltas de asistencia al trabajo durante el periodo por el que cada productor se hubiere libremente contratado. Es decir, que para tener derecho a esta gratificación habrá que 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 periodo 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 las 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 periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Empresa de que depende.

2. *Cómputo de la antigüedad.*—Como fecha inicial para el cómputo de esta antigüedad se tomará la de ingreso en la Empresa, excluyéndose el periodo 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 y dos años de edad (sesenta entonces por aplicarse quinquenios), entendiéndose que, a partir de este momento, no se iniciará ningún nuevo periodo que dé lugar al devengo, aunque si completará y consolidará el periodo que entonces 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	3	90	1.260
5			
6			
7	5	150	2.100
8			
9			
10			
11			
12	6	180	2.520
13			
14			
15	8	240	3.360
16	10	300	4.200
17	12	360	5.040

4. *Supresión del 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 por 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 computará una treinta y seisava parte de la nueva cuantía del premio de antigüedad que se halle en periodo de consolidación por cada mes de servicios efectivos transcurrido entre las dos fechas más arriba indicadas como principio y final del cómputo.

c) A partir de 1 de julio de 1964 la cuantía de los premios de antigüedad será para cada interesado la suma de las valoraciones para el mismo establecidas con arreglo a las normas de los partados 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 quinto 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 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 periodo el 62 por 100 de las nóminas correspondientes al inmediato anterior, restableciéndose los cálculos 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

##### Dietas

Las Empresas se comprometen a consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior que las dietas a satisfacer al personal, en su 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 10 no serán computados como causa de diferencia 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 1.º 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 pactadas 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:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias del Convenio de 17 de julio de 1961.
- Premios de antigüedad.
- Asignación de carestía pactada en el Protocolo Adicional de 29 de julio de 1963.
- Retribuciones voluntarias incorporadas al salario base; y
- 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 de 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 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 asegurarles 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:

- 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, quince días naturales; si llevase más de veinte años de servicio, veinte días naturales.
- El personal técnico titulado y empleado, 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 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 persona, 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 la primera entrega del mes siguiente a aquélla 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 aproximada 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 lo tanto, si la Dirección General de Ordenación del Trabajo no aprobase 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 vigésimo tercero 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 logra 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, sancionados 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 coste de producción, pese a lo 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 aquel 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, tendrán 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 segunda.*—Clasificados en dos grupos los Auxiliares de «primera» y «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 sus 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:

1.º Que quienes obtuvieren 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

2.º Que se modifique la norma que en el artículo 33 de la Reglamentación Nacional alude a censos 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 estuvieran 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 (pesetas 2.280 anuales), en vez de la de 150 pesetas mensuales (pesetas 2.100 anuales) que con arreglo a la norma general les correspondería, 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 periodo, 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 adoptarán las medidas oportunas para que, en el periodo de intercampana, los productores puedan disponer de la tarde del sábado, con recuperación de las horas que se dejen de trabajar y a 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 salariales 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 Impuesto de Utilidades o equivalentes, será dividida en catorce 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.

## II. Autoridades y Personal

### NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

*DECRETO 2209/1964, de 23 de julio, por el que se dispone cese en el cargo de Embajador de España en Pretoria don Luis García de Llera y Rodríguez, por pase a otro destino.*

A propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diez de julio de mil novecientos sesenta y cuatro,

Vengo en disponer cese en el cargo de Embajador de España en Pretoria don Luis García de Llera y Rodríguez, por pase a otro destino.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos sesenta y cuatro.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Asuntos Exteriores,  
FERNANDO MARIA CASTIELLA Y MAIZ

*DECRETO 2210/1964, de 23 de julio, por el que se designa Embajador de España en Tokio a don Luis García de Llera y Rodríguez*

A propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diez de julio de mil novecientos sesenta y cuatro,

Vengo en designar Embajador de España en Tokio a don Luis García de Llera y Rodríguez.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintitrés de julio de mil novecientos sesenta y cuatro.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Asuntos Exteriores,  
FERNANDO MARIA CASTIELLA Y MAIZ

#### MINISTERIO DE HACIENDA

*DECRETO 2211/1964, de 27 de julio, por el que se nombra Presidente del Crédito Social Pesquero a don Vicente Rodríguez Casado.*

A propuesta del Ministro de Hacienda y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de julio de mil novecientos sesenta y cuatro,

Vengo en nombrar Presidente del Crédito Social Pesquero a don Vicente Rodríguez Casado.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintisiete de julio de mil novecientos sesenta y cuatro.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Hacienda,  
MARIANO NAVARRO RUBIO

*ORDEN de 16 de julio de 1964 por la que se confirma en la Jefatura del Gabinete Financiero de la Dirección General del Patrimonio del Estado a don Manuel Rozas Zornoza.*

Ilmos. Sres.: El Decreto 2003/1964, de 13 de julio, de modificaciones orgánicas del Ministerio de Hacienda y sobre el Servicio de Inspección de los Tributos atribuye al Jefe del Gabinete Financiero de la Dirección General del Patrimonio del Estado la categoría de Subdirector general. Por ello, y en uso de las atribuciones que me están conferidas en el apartado b) de la norma primera de la Orden circular de la Presidencia del Gobierno de 5 de octubre de 1957, he tenido a bien confirmar en la Jefatura del mencionado Gabinete Financiero, con categoría y sueldo a todos los efectos de Subdirector general, a don Manuel Rozas Zornoza, con todas las prerrogativas que establecen las disposiciones legales y reglamentarias.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 16 de julio de 1964.—P. D., Juan Sánchez-Cortés.

Ilmos. Sres. Subsecretarios de Hacienda y del Tesoro y Gastos Públicos

*ORDEN de 20 de julio de 1964 por la que se destina a los Inspectores Técnicos Fiscales del Estado nombrados por Orden de esta misma fecha.*

Ilmo. Sr.: Este Ministerio, en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha acordado destinar a las provincias que a continuación se indican a los Inspectores Técnicos Fiscales del Estado nombrados previa oposición por Orden ministerial de 20 de julio del año actual que se mencionan, con la categoría de Jefes de Negociado de segunda clase y sueldo anual de 18.240 pesetas, los cuales deberán posesionarse del cargo que se les confiere dentro del plazo reglamentario:

Número 1.—Don Luis Ortiz González, Delegación de Hacienda en la provincia de Logroño.

Número 2.—Don Alfonso Mantero Saenz, Delegación de Hacienda en la provincia de Almería.

Número 3.—Don José Luis Jiménez-Herrera Dávila, Delegación de Hacienda en la provincia de Cáceres.

Número 4.—Don Javier Martínez Monche, Delegación de Hacienda en la provincia de Albacete.

Número 5.—Don Domingo Frauca Llamas, Delegación de Hacienda en la provincia de Orense.

Número 6.—Don Antonio Pesqueira Arriaga, Delegación de Hacienda en la provincia de Teruel.

Lo digo a V. I. para su conocimiento, el de los interesados y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 20 de julio de 1964.—P. D., Juan Sánchez-Cortés.

Ilmo. Sr. Director general de Impuestos Indirectos.