

## MINISTERIO DE HACIENDA

*CORRECCION de erratas de la Orden de 24 de febrero de 1967 por la que, en virtud de lo previsto en el Decreto de la Presidencia del Gobierno 2935/1966, de 17 de noviembre, se modifican las Ordenanzas Generales de la Renta de Aduanas en lo relativo al tráfico de cabotaje y a determinados aspectos de la entrada y salida de buques y mercancías*

Padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 53, de fecha 3 de marzo de 1967, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 2919, primera columna, línea primera del artículo 260, donde dice: «La navegación y el comercio de cabotaje asimilado...», debe decir: «La navegación y el comercio de cabotaje y asimilado...».

*CORRECCION de erratas de la Circular número 560 de la Dirección General de Aduanas por la que se dictan normas complementarias para la aplicación de lo previsto en la Orden de Hacienda de 24 de febrero de 1967, que ha modificado diversos artículos de las Ordenanzas Generales de la Renta de Aduanas en lo relativo al tráfico de cabotaje y a determinados aspectos de la entrada y salida de buques y mercancías.*

Padecido error en la inserción de la citada Circular, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 53, de fecha 3 de marzo de 1967, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 2923, primera columna, línea octava del apartado número 1.1.2 de la norma octava, donde dice: «... y de documento de cargo para la Alcaldía...», debe decir: «... y de documento de cargo para la Alcaldía...».

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial (zona Norte) de la Industria Azucarera.*

Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial (zona Norte) acordado por las representaciones económica y social del Sindicato Nacional del Azúcar para regular 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 «Sociedad General Azucarera de España. S. A.», «Ebro, Compañía de Azúcares y Alcoholes», «Compañía de Industrias Agrícolas», «Sociedad Industrial Castellana» y «Azucarera Carlos Eugui»; y

Resultando que con fecha 20 de octubre último las partes contratantes en la representación que ostentan, y de acuerdo con lo convenido unánimemente por todos los miembros de la Comisión Deliberante designada al efecto, suscriben dicho Convenio, que, sin menoscabo de las condiciones mínimas reglamentarias y legales, ha de regir las actividades y centros de trabajo de las citadas Empresas, cualquiera que sea el lugar donde se encuentren;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se presentó oportunamente 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 repercutirán en los precios actuales del azúcar, por lo que solicita su aprobación;

Resultando que solicitado informe a la Dirección General

de Previsión de este Ministerio lo emite en el sentido de que el contenido de los apartados c) de los acuerdos cuarto y sexto, último párrafo del octavo, y el acuerdo undécimo del expresado Convenio hacen referencia al extinguido plus familiar, que a partir de 1 de enero de este año queda integrado en las prestaciones de protección a la familia del Régimen General de la Seguridad Social, por lo que la vigencia del contenido de tales acuerdos en lo que a tal materia respecta ha de entenderse referida exclusivamente hasta la indicada fecha, y en cuanto al acuerdo decimoquinto del mismo Convenio se ha de hacer constar, como en su primer párrafo se reconoce, que la mejora a que se refiere debe adaptarse a las normas que sobre la cuestión se han dictado en desarrollo de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966, concretamente en la Orden de 28 de diciembre del mismo año;

Resultando que el acuerdo vigésimo segundo del Convenio recoge la declaración de la representación económica, a la que se adhiere la social, mediante la que se hace constar que en consideración al personal «no condiciona expresamente la aplicación del presente Convenio a la repercusión en precios del aumento de costes que representan»;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones de rigor;

Considerando que la competencia de esta Dirección General de Ordenación del Trabajo para resolver en el presente trámite le está atribuida por el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 artículos 19 y 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 forma y contenido a lo que establecen la Ley y Reglamento citados, haberse aprobado por unanimidad, hacer constar la no repercusión en precios de las mejoras que contiene y no concurrir causa alguna de ineficacia procede su aprobación, si bien con la salvedad de que habrán de tenerse en cuenta las observaciones del tercero de los resultandos anteriores, formuladas por la Dirección General de Previsión;

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

1.º Se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Azucarera (zona Norte), con las siguientes salvedades:

a) Los apartados c) de los acuerdos cuarto y sexto, último párrafo del acuerdo octavo, y el acuerdo undécimo, que se refieren al extinguido plus familiar, quedan sometidos a la regulación de las prestaciones de protección a la familia del Régimen General de la Seguridad Social a partir de 1 de enero del año en curso, por lo que su vigencia se entiende referida exclusivamente hasta la indicada fecha.

b) La mejora a que se refiere el acuerdo decimoquinto debe adaptarse a las normas que sobre la materia establece la Orden de 28 de diciembre de 1966, dictada para desarrollo de lo establecido en la sección primera del capítulo XI, título II, de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

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

3.º Contra esta Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, de acuerdo con el artículo 23 en su vigente texto 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, 25 de febrero de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ACORDADO EL 20 DE OCTUBRE DE 1966**

ACUERDO PRIMERO

**Ámbito 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 Tra-

bajo 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

El presente Convenio entrará en vigor una vez aprobado, pero sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de julio de 1966.

Tendrá vigencia durante dos campañas azucareras consecutivas, o sea hasta el 30 de junio de 1968, 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 prórogas.

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 concurrieran 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 veintiséis, ambos inclusive, de la vigente Reglamentación Nacional de 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 detallan el punto cuarto del acuerdo cuarto y el anexo número 1

I. El personal obrero (artículo octavo 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) 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 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 los siguientes:

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

Los Racionalizadores de fábrica, 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 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 consignent, 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 incluido en el Convenio, sean cuales fueren sus circunstancias familiares (con excepción de los Aprendices) que haya trabajado todos los días laborables del año (salvo vacaciones reglamentarias, que a estos efectos se consideran días trabajados) tienen garantizados un ingreso mínimo anual de cuarenta y tres mil ochocientas 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 ciento veinte 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 la misma Empresa o 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 trescientos sesenta y cinco días del año natural, se detallan en el cuadro que sigue:

Nivel salarial	Diario	Anual
1	35	12.775
2	56	20.440
3	65	23.725
4	84	30.660
5	94	34.310
6	101	36.865
7	108	39.420
8	118	43.070
9	125	45.625
10	135	49.275
11	152	55.480
12	178	64.970
13	192	70.080
14	223	81.395
15	280	102.200
16	338	123.370
17	395	144.175

## ACUERDO SEXTO

## Pagas extraordinarias

A) 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 del Trabajo de 30 de noviembre de 1946 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre) y en su contexto primitivo.

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

B) Además, con el concepto de pagas voluntarias se abonarán otras dos medias mensualidades de cuantía idéntica a la de las medias pagas reglamentarias, y que también se registrarán 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.

Esta medias pagas voluntarias 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, con la limitación prevista en el acuerdo undécimo.

## 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 cuatro.

La cuantía de esta asignación será la siguiente:

Nivel salarial	Día	Año
4	19,50	7.117,50
5	20,50	7.482,50
6	21,50	7.847,50
7	22,50	8.212,50
8	23,50	8.577,50
9	24,50	8.942,50
10	25,50	9.307,50
11	27,—	9.855,—
12	29,—	10.585,—
13	30,—	10.950,—
14	31,—	11.315,—
15	34,—	12.410,—
16	35,—	12.775,—
17	36,—	13.140,—

## 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 de alcanzar un mínimo de asiduidad, perdiéndose el derecho 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 liquidara 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 o causa grave debidamente justificada, 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 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 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 se completará y consolidará el periodo 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:

Niveles	Cuantía del premio	
	Diario	Anual
4	5	2.125
5		
6		
7	7	2.975
8		
9		
10		
11		
12	8	3.400
13		
14		
15	10	4.250
16	12	5.100
17	14	5.950

#### 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 conserva durante todo el tiempo de su percepción la misma cuantía con que fué 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.

No obstante, la cantidad que a título individual percibe actualmente por este concepto cada productor será incrementada en un 20 por 100

#### 6. REGULARIZACIÓN DE LOS PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.

Como consecuencia de la regularización practicada al entrar en vigor el anterior Convenio 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 llevó 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 de 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 14 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 982,50 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, la norma novena de la Orden de 5 de febrero siguiente y el artículo séptimo del Decreto 2419, de 10 de septiembre de 1966, 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 52 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 seguirá devengando a razón de cinco pesetas diarias.

#### ACUERDO DECIMOTERCERO

##### Dietas

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 a 125 por 100 del salario base (concepto A) del punto tercero del acuerdo cuarto.

Se exceptúa en 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:

Niveles	Salario hora	Horas extraordinarias	
		Con el 30 por 100	Con el 50 por 100
4	17,50	22,75	26,25
5	20,00	26,00	30,00
6	21,25	27,65	31,85
7	22,50	29,25	33,75
8	23,75	30,90	35,60
9	25,00	32,50	37,50
10	27,50	35,75	41,25
11	30,00	39,00	45,00

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 reafirman su aspiración de 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, se declara subsistente la fórmula acordada en el anterior Convenio, 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.

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:

- 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.
- Participación en beneficios, computando a estos efectos la del ejercicio 1962-63.

4.º La cuantía del complemento de jubilación, calculada conforme a los apartados anteriores, será incrementada, a título gracioso en un diez por ciento.

5.º El beneficio previsto en los apartados anteriores se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicios, 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 diez por ciento 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 en que estuvo vigente el Convenio de 1961, o sea desde 1 de julio de 1961 hasta 30 de junio de 1964. Este porcentaje se calculará sobre las pensiones actualizadas con arreglo a la Orden de 15 de julio de 1964.

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 y remitirán a la Comisión Mixta 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:

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, quince días naturales; si llevase más de veinte años de servicio, veinte días naturales.

b) El personal técnico, titulado y empleado, veinte días naturales hasta que lleve quince años de servicios 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 tuviesen 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 y el decimonoveno del de 16 de mayo de 1964.

con especial recomendación a las Empresas de que procuren realizar, en el más breve plazo posible, las liquidaciones mensuales definitivas.

#### 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 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 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 de anteriores Convenios Sindicales, 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, salvo implantación de nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Asimismo se declara expresamente que las mejoras que el presente Convenio otorga a su personal compensan la interrupción prevista, para el caso de jornada continuada, por el artículo 20 de la Orden de 8 de mayo de 1961, interrupción que queda suprimida, si bien la Empresa mantendrá, con arreglo a las exigencias de la tarea a realizar, las pausas rotativas tradicionales.

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

#### ACUERDO VIGESIMO SEGUNDO

##### Repercusión en precios

La representación económica que hizo constar con ocasión del Convenio anterior que el precio oficial del azúcar era ya insuficiente para compensar anteriores encarecimientos de los diversos factores que integran el costo de producción reitera que, como entonces, a pesar de tal circunstancia adversa 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 la compensación directa o indirecta de aquel aumento. 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 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 en cada sesión por uno de sus miembros; el turno se establecerá en función de la edad, de mayor a menor.

#### ACUERDO VIGESIMO CUARTO

##### Normas complementarias

##### 1. ASCENSO AUTOMÁTICO DE LOS AUXILIARES DE SEGUNDA.

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 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 la 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-ALMACENOS.

La nueva jerarquización de Guarda-almacenero 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 de 1961, 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 DE ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL EVENTUAL.

Para la concesión a este personal de «premios de antigüedad» será necesario acreditar 1.095 salarios devengados (equivalentes a tres años de permanencia en el trabajo) para devengar el trienio correspondiente.

##### 6. 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 período de intercampaña, los productores puedan disponer de la tarde del sábado, con recuperación de las horas que se dejan 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, previa información de tales circunstancias al Jurado de Empresa o Enlaces sindicales.

## NIVELES SALARIALES

A B C D E F G H I J

Escalón	O B R E R O S				Subalternos	E M P L E A D O S				
	Mano obra ordinaria	Obreros especializados	PROFESIONALES OFICIO			De cultivos	ADMINISTRATIVOS		Técnicos	Técnicos titulados
			Grupo B	Grupo A			Fábrica	Oficinas centrales		
1.º			Aprendiz de primer año	Aprendiz de primer año	Botones 14 o 15 años		Aspirante de 14 o 15 años	Aspirante de 14 o 15 años		
2.º	Pinche 16 años		Aprendiz de segundo año	Aprendiz de segundo año	Botones 16 o 17 años		Aspirante de 16 años	Aspirante de 16 años		
3.º	Pinche 17 años		Aprendiz de tercer año	Aprendiz de tercer año			Aspirante de 17 años	Aspirante de 17 años		
4.º	Peón	Estuchadora segunda	Aprendiz de cuarto año	Aprendiz de cuarto año	Carrero					
5.º	Muestrero Vigilante tierra	Ayudante de Departamento Estuchadora primera			Mozo Almacén Ordenanza Portero Guarda	Auxiliar de oficina segunda	Auxiliar segundo	Auxiliar segundo Telefonista segunda		
6.º		Encargado segunda	Oficial tercero B		Cobrador	Pesador		Telefonista primera		
7.º		Encargado primera	Oficial segundo B	Oficial tercero A	Conserje	Auxiliar de oficina primera	Auxiliar primero	Auxiliar primero	Auxiliar laboratorio Calcador	
8.º	Capataz patio		Oficial primero B	Oficial segundo A Chófer		Agente receptor	Guarda Almacén			
9.º		Cocedor		Oficial primero A			Listero			
10.º						Oficial cultivos	Cajero	Oficial segundo Racionalizador de segunda	Delineante Vigilante fabricación Segundo Mecánico Segundo Electricista	

11.º						Inspector cultivos	Oficial ad- ministración	Oficial primero Racionali- zador de primera	Contra- maestre Primer Mecánico Primer Electricista Químico no titulado	Maestro Practicante y asimilados
12.º						Jefe cultivos	Admi- nistrador	Jefe ad- ministración de segunda Jefe Racio- nalización		Peritos Industriales y Agrícolas
13.º								Jefe ad- ministración de primera		
14.º								Jefe Servicio		Licenciados
15.º										Ingenieros Jefes de fabricación
16.º										Subdirector de fabricación
17.º										Director de fábrica

## CUANTIA DE LAS RETRIBUCIONES ANUALES

Anexo número 2

(Conceptos básicos y comunes)

Nivel salarial	Salario base anual (365 días)	Pagas extraordinarias		Asignación de Convenio	Total	Nivel salarial	Salario base anual (365 días)	Pagas extraordinarias		Asignación de Convenio	Total
		A) Regla- mentadas	B) De ca- restia					A) Regla- mentadas	B) De ca- restia		
1	12.775	1.050	1.050	—	14.875,—	10	49.275	4.050	4.050	9.307,50	66.682,50
2	20.440	1.680	1.680	—	23.800,—	11	55.480	4.560	4.560	9.855,—	74.455,—
3	23.725	1.950	1.950	—	27.625,—	12	64.970	5.340	5.340	10.585,—	86.235,—
4	30.660	2.520	2.520	7.117,50	42.817,50 (1)	13	70.080	5.760	5.760	10.950,—	92.550,—
5	34.310	2.820	2.820	7.482,50	47.432,50	14	81.395	6.690	6.690	11.315,—	106.090,—
6	36.865	3.030	3.030	7.847,50	50.772,50	15	102.200	8.400	8.400	12.410,—	131.410,—
7	39.420	3.240	3.240	8.212,50	54.112,50	16	123.370	10.140	10.140	12.775,—	156.425,—
8	43.070	3.540	3.540	8.577,50	58.727,50	17	144.175	11.850	11.850	13.140,—	181.015,—
9	45.625	3.750	3.750	8.942,50	62.067,50						

(1) Más 982,50 pesetas anuales garantizadas por «participación en beneficios».