

Enseñanzas del nuevo sistema educativo

Formación Profesional de primer grado.
Formación Profesional de segundo grado.
Cursos de acceso a la Formación Profesional de segundo grado desde la de primer grado.
Cursos de perfeccionamiento, reciclaje y formación de mandos intermedios.

Enseñanzas de planes antiguos

Maestría Industrial, curso 2.º.

b) No se impartirá ya ni la Enseñanza Primaria ni la Media por los planes que estaban en vigor al promulgarse la Ley General de Educación, salvo en los Centros autorizados para preparar a los alumnos que hayan de concurrir como *libres* a los exámenes legalmente autorizados para la extinción de aquellos planes, a tenor de la disposición transitoria primera, 2, de la Ley, a saber:

- a) Bachillerato Elemental unificado (plan de 1967), curso 3.º (última vez).
Idem id., curso 4.º (hasta septiembre de 1976).
- b) Bachillerato Superior de Letras y Ciencias (plan de 1957), curso 6.º (última vez).

Por última vez a través de la enseñanza libre podrán ejercer su derecho a acceder al tercer curso del Bachillerato Elemental (plan de 1967, a extinguir) los poseedores del certificado de estudios primarios, de acuerdo con las normas de la Orden ministerial de 14 de enero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» del 25).

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 25 de agosto de 1970 por la que se aplican coeficientes correctores en el régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a efectos de cotización y repercusión en la acción protectora.

Ilustrísimos señores:

En cumplimiento de lo establecido en el número 6 del artículo 19 de la Ley 118/1969, de 30 de diciembre, reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el número 6 del artículo 33 de su Reglamento General.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Seguridad Social y oída la Organización Sindical, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—A las Empresas y trabajadores que resulten incluidos en los grupos segundo y tercero a que se refiere el número 2 del artículo 33 del Reglamento General de la Ley de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 11), se les aplicarán a efectos de cotización los coeficientes correctores siguientes que actuarán sobre las bases tarifadas que a cada categoría profesional correspondan.

1.º PARA EL GRUPO SEGUNDO.

- a) Coeficiente de un medio para embarcaciones pesqueras comprendidas entre 10,01 y 50 toneladas de registro bruto.
- b) Coeficiente de dos tercios para embarcaciones pesqueras comprendidas entre 50,01 y 150 toneladas de registro bruto.

2.º PARA EL GRUPO TERCERO.

- a) Coeficiente de un tercio para embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto.
- b) El mismo coeficiente se aplicará a los trabajadores autónomos.

DISPOSICION FINAL

La Dirección General de la Seguridad Social resolverá cuantas cuestiones puedan plantearse en la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que tendrá efecto desde 1 de agosto de 1970.

Lo digo a VV. III. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 25 de agosto de 1970.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de la Seguridad Social de este Ministerio.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Azucarera (Sector Caña).

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Industria Azucarera (sector Caña), suscrito el 23 de julio pasado por las representaciones económica y social, integradas en su Comisión Deliberante; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a este Centro directivo el mencionado Convenio, que fué redactado mediante las oportunas negociaciones de la citada Comisión Deliberante, designada al efecto, acompañado del informe a que se refiere el artículo 1.º-3 del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la vigente legislación sobre la materia;

Resultando que en la tramitación de este expediente han sido observadas las prescripciones de rigor;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1966 y correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Convenio no contiene ninguna cláusula que determine la ineficacia a que se refiere el artículo 26 del indicado Reglamento de 22 de julio de 1968, y por otra parte, el crecimiento de las retribuciones pactadas y especialmente el anual está dentro de los módulos del citado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, en cuanto a la competencia de este Centro, a que se alude en el considerando precedente;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Industria Azucarera (sector Caña), suscrito por las partes el día 23 de julio último.

2.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1968, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962 no cabe recurso alguno contra ella en la vía administrativa.

3.º Que esta Resolución y el Convenio que se aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de agosto de 1970.—El Director general, por delegación, el Subdirector general, Víctor Fernández.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-
PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA (SECTOR
CASA), ACORDADO EL 23 DE JULIO DE 1970**

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 siguientes:

«Azucarera Nuestra Señora del Rosario».
«Azucarera San Francisco»
«Cooperativa Azucarera San Luis».
«Azucarera de Almuñécar».
«Azucarera de Adra»
«Sociedad Azucarera Larios»
«Azucarera Montero» y
«Azucarera Motrileña».

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, y 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 al 1 de julio de 1970.

Tendrá vigencia durante dos campañas azucareras consecutivas, o sea hasta el 30 de junio de 1972, 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 que la formule, razonando las causas de la misma y acompañando proyecto sobre los puntos a revisar, para que, previa la pertinente autorización, puedan iniciarse las negociaciones.

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 Azucarera, de 30 de noviembre de 1946, como consecuencia de la aparición de nuevas categorías profesionales y del nuevo encuadramiento de todas ellas que detallan el punto tercero del acuerdo cuarto y el anexo número 1, es objeto de las siguientes modificaciones:

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) Pinchas.
- 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) Ayudantes de departamento.
- 2 c) Encargados de departamento.
- 2 d) Cocedores.

El tercer grupo «Profesionales de oficio», estará integrado por:

- 3 a) Ajustadores.
- 3 b) Torneros.
- 3 c) Caldereros.
- 3 d) Electricistas.
- 3 e) Forjadores.
- 3 f) Soldadores.
- 3 g) Fundidores.
- 3 h) Chóferos.
- 3 i) Carpinteros.
- 3 j) Albañiles.
- 3 k) Hojalateros.
- 3 l) Correistas.
- 3 m) Guarnicioneros.
- 3 n) Pintores.
- 3 o) Maquinistas de locomotoras y tractores.

La supresión de los dos subgrupos «A» y «B» que existían en anteriores Convenios implica:

- 1.º La supresión de la línea «D» del cuadro de niveles salariales.
 - 2.º Que el Oficial 3.º A pase a ser Oficial 2.º
 - 3.º Que el Oficial 2.º A pase a ser Oficial 1.º
 - 4.º Que el antiguo Oficial 1.º A tenga la nueva denominación de «Oficial 1.º especializado».
 - 5.º Que la categoría de «Oficiales terceros» se declare a extinguir.
 - 6.º Que se elimine del «Cuadro de niveles salariales» la denominación específica de «Chófero», que queda incorporada a la enumeración que antecede, sin perjuicio de que quienes ocupen actualmente plazas de esta naturaleza continúen clasificados en el nivel 2.
- Estos cambios de denominaciones no suponen alteración del nivel salarial, de la retribución, ni de la función que a cada trabajador corresponde.

II. En el grupo de «Obreros especializados» se suprime la categoría de «Encargados de departamento de tercera», pasando a «Encargados de segunda» quienes lo integraban.

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 quedaran 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» pasaran 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 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 entrada 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 adaptarán 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 universitarios», 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.

VIII. Se hace constar que el «Cuadro de Niveles Salariales» supone clasificaciones mínimas, por lo que cualquiera de los cometidos en ella detallados puede ser objeto de superior clasificación.

ACUERDO CUARTO

Retribuciones

1. PRINCIPIOS GENERALES

a) Los sistemas retributivos que se establecen sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho o de hecho aplican 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 cotización para la Seguridad Social y Mutualismo Laboral las cantidades y los conceptos que según las disposiciones vigentes deban computarse a estos efectos.

2. 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) Premios por antigüedad.
- D) Participación en beneficios.
- E) Mejoras voluntarias que libre y discrecionalmente otorgue cualquier Empresa a su personal individual o colectivamente. Estas mejoras no podrán ser alegadas como precedente 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.

3. 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 existían, y los que ahora se crean en los 17 (diecisiete) niveles salariales y en las 9 (nueve) líneas de especialización, que con todo detalle recoge el anexo 1 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 no clasificado se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

4. RETRIBUCIONES ANUALES

Como anexo 2 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) y B) en el punto 2 de este mismo acuerdo.

ACUERDO QUINTO

Retribuciones anuales

Para cada uno de los niveles salariales definidos en el acuerdo anterior y consignados en el anexo 1 se pactan las que se detallan en el cuadro que sigue, que comprende la suma de retribuciones básicas, «sueldo o salario base» y «pagas extra-

ordinarias» (apartados A) y B) del acuerdo cuarto, punto dos) distintas entre sí, para cada una de las dos campañas azucareras que abarca el Convenio. Son las siguientes:

Nivel salarial	Retribución anual	
	Campaña 1970-71	Campaña 1971-72
	1.º año (14 pagas)	2.º año (14 pagas)
1	23.800,00	24.640,00
2	29.750,00	30.940,00
3	35.700,00	37.400,00
4	59.840,75	61.969,23
5	66.015,74	68.367,75
6	69.974,86	72.467,79
7	74.636,14	77.295,49
8	80.108,00	82.966,36
9	84.068,14	87.068,34
10	90.945,25	94.190,56
11	100.163,68	103.742,68
12	114.136,84	118.221,96
13	123.022,24	127.435,92
14	139.101,14	144.088,42
15	169.143,19	175.220,20
16	200.239,81	207.443,37
17	229.427,61	237.692,22

En el anexo número 2 se desarrollan estas retribuciones anuales cifrando el salario-día, que es, conforme a lo acordado, el resultado de dividir por 425 el salario-año redondeando los cocientes en beneficio de los trabajadores y con el fin de conseguir la posible simplificación administrativa.

ACUERDO SEXTO

Pagas extraordinarias

Se reconoce el derecho del personal a percibir un salario-mes completo en cada una de las fechas de 18 de julio y Navidad. El personal de retribución diaria percibirá por el mismo concepto treinta salarios-día en cada ocasión.

ACUERDO SEPTIMO

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 efectivos prestados a la Empresa de que dependa.

2. CÁLCULO 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 y dos 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:

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

6. REGULARIZACIÓN DE LOS PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.—Como consecuencia de la regularización practicada al entrar en vigor el Convenio de 1964, los sucesivos premios de antigüedad corresponderán a todo el personal simultáneamente, transcurrido todo múltiplo de 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 OCTAVO

Participación en beneficios

Dejando sin efecto lo que establecía el artículo 56 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, texto modificado de 28 de junio de 1966, se modifica el acuerdo anterior en el sentido de que la participación en beneficios se fija en un 7 por 100 sobre el total de las retribuciones que haya percibido durante el ejercicio de que se trate cada productor, por los conceptos de «Salario base», «Pagas extraordinarias», «Premios de antigüedad» y «Mejoras voluntarias».

ACUERDO NOVENO

Plus especial para determinados trabajos

El importe del plus especial que establece el artículo 51 de la vigente Reglamentación se devengará a razón de diez pesetas diarias.

ACUERDO DECIMÓ

Dieta s

Las Empresas se comprometen a consignar en sus Reglamentos de Régimen Interior las dietas a satisfacer al personal, en caso de desplazamiento, cualquiera que fuere el centro de trabajo a que se vaya destinado, que se ajustarán al siguiente baremo:

Niveles salariales	Pesetas diarias
4, 5 y 6	225
7, 8 y 9	250
10, 11 y 12	300

Las de los restantes niveles se regularán por el Reglamento de Régimen Interior.

Como complemento de esta dieta, el personal desplazado en comisión de servicio tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada quince de trabajo efectivo continuado. Estos días de permiso retribuido serán acumulables entre sí; pero no podrán disfrutarse durante el periodo de campaña, aplazándose en este supuesto para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al periodo de vacación anual.

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

ACUERDO UNDECIMO

Salario hora

El salario-hora para cada nivel, así como el valor de las horas extraordinarias en sus diversos módulos y la de los domingos y festivos sin descanso compensatorio, se establece como sigue:

Nivel	Salario hora	Horas extraordinarias		
		Con el 30 por 100	Con el 50 por 100	Con el 40 por 100 domingos y festivos trabajados sin descanso compensatorio
4	29	37,70	43,50	40,60
5	32	41,60	48,—	44,80
6	34	44,20	51,—	47,60
7	36	46,—	54,—	50,40
8	38	49,40	57,—	53,20
9	41	53,30	61,50	57,40
10	44	57,20	66,—	61,60
11	49	63,70	73,50	69,60

El salario-hora correspondiente a cada categoría, que se recoge en el cuadro anterior, será modificado, a título individual, para cada productor, en función de los «premios de antigüedad» que el mismo perciba y supondrá un aumento uniforme del tenor siguiente:

Cuantía diaria de los «premios de antigüedad» Pesetas	Aumento en el salario-hora Pesetas
Más de 5 y hasta 10	1
Más de 10 y hasta 15	2
Más de 15 y hasta 20	3
Más de 20 y hasta 25	4

y así sucesivamente, a razón de una peseta por cada unidad que se obtenga como cociente al dividir por cinco la cuantía diaria de los premios de antigüedad, despreciando la fracción.

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 DUODECIMO

Jubilación

Tanto los representantes del sector social como los del sector económico reafirman su aspiración de dar solución definitiva 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 se proponen estudiar 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, en tanto no se elabora la correspondiente propuesta y de mutuo acuerdo comience a ser aplicada, se contiene lo siguiente:

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, será del tenor siguiente:

Nivel salarial	Complemento económico a cargo de la Empresa	
	Cantidad mensual	Cuantía anual
4	900	12.600
5	1.000	14.000
6	1.300	18.200
7	1.400	19.600
8	1.750	24.500
9		
10	2.000	28.000
11		
12	2.500	35.000
13		
14	3.000	42.000
15	4.000	58.000
16	6.000	84.000
17	8.000	112.000

3.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 DECIMOTERCERO

Vacaciones

Se amplía 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:

- Se fija un mismo período de vacaciones para todo el personal, sin discriminación de grupo profesional ni de categoría.
- El personal que lleve en la Empresa hasta ocho años tendrá de vacación dos semanas naturales.
- El que lleve ocho años y menos de quince, tres semanas naturales.
- El que lleve más de quince años, cuatro semanas naturales.

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 DECIMOCUARTO

Cláusula de garantía

En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas

en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores del mismo nivel se establecen en el presente Convenio, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para aquéllos a quienes también personalmente les afecte.

ACUERDO DECIMOQUINTO

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 y del 19 de octubre de 1966, con especial recomendación a las Empresas de que procuren realizar, en el más breve plazo posible, las liquidaciones mensuales definitivas.

ACUERDO DECIMOSEXTO

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

Asimismo, la Comisión interpretativa prevista en el acuerdo decimonoveno 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 Trabajo, y si tal unanimidad no se lograra será convocada la Comisión Deliberante del Convenio.

ACUERDO DECIMOSEPTIMO

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 DECIMOCTAVO

Repercusión en precios

La representación económica que hizo constar con ocasión de Convenios anteriores que el precio oficial del azúcar era ya insuficiente para compensar repetidos 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 e 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 DECIMONOVENO

Comisión mixta

A los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 5.º 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 en cada sesión por uno de sus miembros; el turno se establecerá en función de la edad, de mayor a menor.

ACUERDO VIGESIMO

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será la normal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. No obstante, durante veintiocho semanas de intercampana los sábados sólo se trabajará cinco horas, sin merma de la retribución ni obligación de recuperar.

El personal que por razón de trabajo no pueda disfrutar de este beneficio, en todo o en parte, será compensado económicamente con arreglo al valor del salario-tipo de la hora ordinaria que a cada uno corresponda.

Esta compensación económica será de especial aplicación en los centros fabriles de ciclo de producción continua (levadura, piensos, cítricos, etc.).

ACUERDO VIGESIMO PRIMERO

Retribución del personal eventual de campaña

Al objeto de satisfacer a dicho personal la totalidad de sus percepciones reglamentarias por jornada trabajada, se le practicará la liquidación total de sus haberes a razón de ocho horas de salario-hora, ya que en él se comprenden los conceptos retributivos siguientes: Salario-base, pagas reglamentarias, sextos de domingos, vacaciones y participación en beneficios.

ACUERDO VIGESIMO SEGUNDO

Normas complementarias

1. ASCENSO AUTOMÁTICO DE LOS AUXILIARES DE 2.ª.—Clasificados en dos grupos los Auxiliares (de 1.ª y 2.ª, respectivamente), se acuerda el ascenso automático de una a otra categoría al cumplirse los cinco años de servicio como Auxiliar de 2.ª. 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 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 1.ª 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.

ANEXO NUM. 1

NIVELES SALARIALES

Escala	Obreros		Profesionales de oficio	Subalternos	Empleados		Técnicos titulados
	Mano de obra ordinaria	Obreros especializados			De cultivos	Administrativos	
1.º			Aprendiz de 1.º año.	Botones de 14 ó 15 años.	Fábrica	Aspirante de 14 ó 15 años.	Técnicos
2.º	Pinche 16 años.		Aprendiz de 2.º año.	Botones de 16 ó 17 años.	Oficinas centrales	Aspirante de 16 años.	
3.º	Pinche 17 años.		Aprendiz de 3.º año.	Carrero.		Aspirante de 17 años.	
4.º	Peón.	Estuchadora 2.ª	Aprendiz de 4.º año.	Mozo almacén. Ordenanza. Portero-Guarda.			
5.º	Muestrero. Vigilante tierra.	Ayudante de Departamento. Estuchadora 1.ª					Auxiliar 2.º. Telefonista 2.ª

BAREMO DEL SALARIO-DIA EN FUNCION DEL SALARIO-AÑO PACTADO

(ACUERDO QUINTO)

Nivel	Retribución anual pactada	Retribución anual redondeada	Jornal diario	Nivel	Retribución anual pactada	Retribución anual redondeada	Jornal diario
Primer año (julio 1970 - junio 1971)				Segundo año (julio 1971 - junio 1972)			
1	23.800,00	23.800,00	56,00	1	24.640,00	24.650,00	58,00
2	29.750,00	29.750,00	70,00	2	30.940,00	31.025,00	73,00
3	35.700,00	35.700,00	84,00	3	37.400,00	37.400,00	88,00
4	59.840,75	59.925,00	141,00	4	61.009,23	62.050,00	148,00
5	66.015,74	66.300,00	156,00	5	68.365,75	68.425,00	161,00
6	69.974,88	70.125,00	165,00	6	72.467,79	72.675,00	171,00
7	74.636,14	74.800,00	176,00	7	77.295,49	77.350,00	182,00
8	80.109,00	80.325,00	189,00	8	82.966,36	83.300,00	196,00
9	84.068,14	84.150,00	198,00	9	87.068,34	87.125,00	205,00
10	90.945,25	90.950,00	214,00	10	94.190,56	94.350,00	222,00
11	100.183,66	100.300,00	236,00	11	103.742,68	104.125,00	245,00
12	114.126,84	114.325,00	269,00	12	118.221,98	118.575,00	279,00
13	123.032,24	123.250,00	290,00	13	127.435,92	127.500,00	300,00
14	139.101,14	139.400,00	328,00	14	144.088,42	144.500,00	340,00
15	169.143,19	169.150,00	398,00	15	175.220,20	175.525,00	413,00
16	200.239,81	200.600,00	472,00	16	207.443,37	207.825,00	489,00
17	229.427,81	229.500,00	540,00	17	237.692,22	238.000,00	560,00

ORDEN de 28 de agosto de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, elaborada a instancia de la Organización Sindical, con los asesoramientos reglamentarios.

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Trabajo y en uso de las facultades conferidas en la Ley de 16 de octubre de 1942, ha tenido a bien disponer:

1.º Aprobar la adjunta Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, que entrará en vigor al día siguiente de la fecha en que termine su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exija la aplicación e interpretación de la mencionada Ordenanza laboral.

3.º Disponer su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 28 de agosto de 1970.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Director General de Trabajo.

Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica

CAPITULO PRIMERO

AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional, incluidas las plazas de soberanía del Norte de África.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de esta Ordenanza son las siguientes:

- Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos.
- Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- Las de cemento.
- Las de yesos y calas.

- Las de derivados del cemento.
- Las de tejas y ladrillos.
- Las de vidrio.
- Las de cerámicas.
- Comercio de la construcción, vidrio y cerámica, mayorista y exclusivista.

Las industrias y actividades que integran el campo de aplicación de esta Ordenanza se relacionan y detallan en el anexo número 1.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Se regirán por las normas de esta Ordenanza todos los trabajadores al servicio de las Empresas comprendidas en el artículo anterior y en el anexo número 1, que presten su trabajo o realicen una obra o servicio determinados por cuenta ajena.

Se exceptúan los trabajos de carácter familiar, amistoso, benévolo o de buena vecindad, y el servicio doméstico, que se realicen en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 2.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

No será de aplicación esta Ordenanza a las personas que desempeñen en las Empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, en las que concurren las características y circunstancias contenidas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Vigencia.*—Las normas contenidas en esta Ordenanza laboral entrarán en vigor a todos los efectos el día señalado en la Orden de aprobación y no tendrán plazo prefijado de validez.

CAPITULO II

COMPENSACION Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones que se establecen en esta Ordenanza tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles, conforme a las disposiciones vigentes.

Quedan exceptuados de la compensación o absorción los conceptos siguientes:

- Las llamadas compensaciones en metálico procedentes de Economato Laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
- La cotización de los regímenes de la Seguridad Social por base superior a la pactada.
- Las vacaciones anuales, así como las licencias retribuidas de mayor duración que las reglamentarias, concedidas en Reglamento de Régimen Interior, Convenio Colectivo Sindical o Norma de obligado cumplimiento.