

	Puntos
1.º Antigüedad: Desde el último ascenso en la Empresa y por cada año de servicio	0,20
2.º Medalla de trabajo: Su posesión acreditada ..	5
3.º Felicidades: Su constancia en el expediente o ficha de personal	2
4.º Premios en metálico: Los otorgados previa incoación de expediente reglamentario de recompensa y con informe favorable del Jurado o Enlace sindical	3
5.º Habilitaciones: Para cargo o categoría superior	1
6.º Cargo de confianza: Su desempeño	2
7.º Sustituciones estimables: Para puestos de superior categoría	1,50
8.º Informes favorables: Emitidos por el personal técnico, Encargado general o de obra, taller, fábrica o sección	1 a 2
9.º Trabajos especiales: Efectuados por encargo de la Empresa o de otras Empresas, siempre que conste de manera fehaciente de	1 a 2
10. Diplomas: Por cada diploma conseguido en cursos de capacitación profesional acelerada o análogas, tanto con carácter particular como oficiales	1
11. Títulos de Enseñanza Media: Por cada título que se acredite de Bachiller Elemental, Universitario, Peritaje, Maestro, Maestría Industrial, Ayudante Técnico Sanitario, certificado o diploma de la Escuela Sindical	4
12. Títulos de Enseñanza Superior: Por cada título.	8
13. Títulos de Doctorado: Por cada título	5
14. Otros títulos medios: Graduado social, Profesorado mercantil y otros considerados como de Escuela Media	6
15. Otros títulos: Cursos, idiomas o trabajos estimados por la Junta de Clasificación	2
16. Publicaciones, trabajos libres: Así como premios en trabajos profesionales, de	1 a 2

Los méritos se justificarán debidamente. Solamente se tendrán en cuenta los que no hayan servido para el ingreso en la Empresa ni puntuados en ascensos anteriores, obtenidos en concursos de méritos u oposiciones de tipo restringido o libres. Los títulos se justificarán mediante exhibición de los mismos, o por la presentación del recibo justificativo de haber efectuado el depósito para su petición.

Art. 73. *Reglamento de Régimen Interior.*—Las Empresas obligadas a tener Reglamento de Régimen Interior regularán en el mismo el sistema a seguir para el ascenso del personal, de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores.

CAPÍTULO IX

FORMACION PROFESIONAL: APRENDIZAJE

Art. 74. *Definición del contrato de aprendizaje.*—Contrato de aprendizaje es el que se concierta de modo que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otros, los oficios típicos o auxiliares incluidos en las actividades de esta Ordenanza, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, y mediante las retribuciones establecidas en el cuadro de niveles y salarios del artículo 100.

Art. 75. *Sujetos.*—Los sujetos del contrato de aprendizaje son el empresario, el patrono o maestro y el aprendiz.

Son requisitos indispensables para ser patrono o empresario a efectos de este contrato: Ser mayor de veintiún años, tener la condición de dueño, Gerente o Encargado, con poderes suficientes y bastantes de la Empresa, y cumplir los requisitos establecidos en los artículos 130, 131 y 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para ser sujeto de este contrato en calidad de aprendiz es preciso que el interesado haya pasado la edad escolar obligatoria, con las condiciones y requisitos, según sus circunstancias, que se especifican en los artículos 133, 134, 135 y 136 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La edad de los aprendices no será inferior a catorce años ni superior a dieciocho.

Art. 76. *Condiciones generales.*—La determinación de las condiciones exigibles para ser sujetos del contrato de aprendizaje como patrono o empresario y aprendiz serán las que

se determinan en el capítulo segundo del título III de la Ley de Contrato de Trabajo, en sus artículos 129 al 138, ambos inclusive.

Art. 77. *Condiciones especiales.*—Para los patronos o empresarios que sean parte del contrato de aprendizaje en las actividades integradas en esta Ordenanza será requisito indispensable el que se hallen en posesión del carnet de Empresa con responsabilidad cuando legalmente proceda.

Art. 78. *Forma del contrato.*—El contrato de aprendizaje se efectuará por escrito, con las formalidades y trámites establecidos en el capítulo IV de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, aunque no exista contrato, el hecho comprobado de que existan relaciones de aprendizaje que excedan de un mes será suficiente para hacer efectivos los derechos y obligaciones que con carácter general se establecen entre el empresario o patrono y el aprendiz, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 147 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 79. *Efectos del contrato.*—Partiendo del respeto y obediencia del aprendiz hacia su maestro, de la consideración de éste respecto del aprendiz, los derechos y deberes de ambas partes se detallarán en el contrato de trabajo que se suscriba por escrito. Además de ajustarse las estipulaciones a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, se registrará esta relación jurídico-laboral por las siguientes normas:

1.º El aprendiz contratado para su oficio o especialidad no podrá ser ocupado en otro distinto, salvo expresa conformidad del aprendiz o en caso de que éste solicite el cambio, siendo potestad de la Empresa el acceder en el segundo supuesto. Cuando medien estas condiciones se procederá a formalizar un nuevo contrato de aprendizaje.

2.º La jornada del aprendiz no podrá ser superior a cuarenta y cinco horas semanales, y así se hará constar en el contrato.

3.º La Empresa viene obligada a facilitar a sus aprendices la asistencia a las Escuelas de Aprendizaje Industrial, con gastos de transporte a su cargo, en caso necesario, en la forma y con los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del artículo 29 de la Ley de Formación Profesional Industrial de 20 de julio de 1955.

(Continuará.)

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

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Industria Azucarera (Sector Remolacha, Grupo A), suscrito el 15 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, acompañada del informe a que se refiere el artículo 1.º 3. del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás exigidos por la vigente legislación sobre la materia;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado 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 1958 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 20 del mencionado Reglamento de 22 de julio de 1958, 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 Remolacha, Grupo A), suscrito por las partes el día 15 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 1958, 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 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 REMOLACHA, GRUPO A), ACORDADO EL 15 DE JULIO DE 1970

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 Trabajo en la Industria Azucarera de 30 de noviembre de 1948 y las Empresas azucareras siguientes:

«Ebro, Compañía de Azúcares y Alcoholes».

«Sociedad General Azucarera de España».

«Compañía de Industrias Agrícolas» y

«Cooperativa "Onésimo Redondo"», de Valladolid, y sus respectivas filiales.

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 a 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 3.ª, artículos 7.º a 26, ambos inclusive, de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de 30 de noviembre de 1948, 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 8.º de la Reglamentación Nacional) se integrará en tres grupos, a saber:

- 1.º Mano de obra ordinaria.
- 2.º Obreros especializados;
- 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) 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) Chóferes.
- 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 3.º» se declare a extinguir.

6.º Que se elimine del «Cuadro de niveles salariales» la denominación específica de «Chófer», que quedará incorporada a la enumeración que antecede, sin perjuicio de quienes ocupen actualmente plazas de esta naturaleza, continúen clasificados en el nivel 8.

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 3.º», pasando a «Encargados de 2.º» 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 los «Telefonistas» se integrarán también en dos categorías, que se denominarán «Auxiliares de 1.º» y «Auxiliares de 2.º» y «Telefonistas de 1.º» y «Telefonistas de 2.º», 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 1.º

Racionalizador de 2.º

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

También se crea, con la denominación de «Jefes de servicios», 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.

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, 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 contiene 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 consignan, 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 de 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 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 no clasificado se asimilará a la categoría que realice trabajos de análoga naturaleza.

4. 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) 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 I, se pactan las que se detallan en el cuadro que sigue, que comprenden la suma de retribuciones básicas, «sueldo o salario base» y «pagas extraordinarias» (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
	1º año (14 pagas)	2º año (14 pagas)
1	23.800,00	24.640,00
2	29.750,00	30.940,00
3	33.700,00	37.400,00
4	39.840,75	41.969,23
5	66.015,74	68.367,75
6	69.974,88	72.467,79
7	74.636,14	77.295,49
8	80.109,00	82.966,36
9	84.068,14	87.088,34
10	90.945,26	94.190,56
11	100.163,68	103.742,68
12	114.136,84	118.221,96
13	123.032,24	127.435,92
14	129.101,14	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-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 periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la Empresa de que dependa.

2. CÓMPUTO DE 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 28 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 sí 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 serán 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 26 de junio de 1956, 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 DECIMO

Dietas

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	225,00
7, 8 y 9	250,00
10, 11 y 12	300,00

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 período de campaña, aplazándose en este supuesto para su ulterior disfrute. También podrán ser acumulados al período de vacación anual.

Este Régimen no es de aplicación al personal eventual de recepción, que se registrá 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,—	47,80
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	68,60

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 invali-

dez—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 conviene 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	56.000
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 Entes 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

Clausula de garantía

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

ACUERDO 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 30 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 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 DECIMONOVENO

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 28 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 intercampaña, 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 correspondía.

Esta compensación económica será de especial aplicación en los centros fabriles de ciclo de producción continua (lavadura, 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.º**—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 cinco 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 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.

ANEXO NUM 1

NIVELES SALARIALES

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

6.º		Encargado 2.º	Oficial 3.º	Cobrador.	Pesador.		Telefonista 1.ª	
7.º		Encargado 1.ª	Oficial 2.º	Conserje.	Auxiliar de oficina 1.ª	Auxiliar 1.º	Auxiliar 1.º	Auxiliar-labor. Calcador
8.º	Capataz de patio.		Oficial 1.º		Agente Receptor.	Gua. almacén.		
9.º		Cocedor.	Oficial especializado.			Listero.		
10.º					Oficial cultivos.	Cajero.	Oficial 2.º Racionalizador 2.º	Delineante. Vigilante fábrica. Mecánico 2.º Electricista 2.º
11.º					Inspector cultivos.	Oficial de administración.	Oficial 1.º Racionalizador 1.ª	Contramaestre. Mecánico 1.º Electricista 1.º Químico no titulado
12.º					Jefe cultivos.	Administrador	Jefe de administración 2.ª Jefe de racionalización.	Maestro. Practicante y asimilados
13.º							Jefe de administración 1.ª	Peritos Industriales y Agrícolas
14.º							Jefe de servicio.	Licenciados
15.º								Ingenieros. Jefes de fabricación.
16.º								Subdirector de fabricación.
17.º								Director de fábrica

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 a junio 1971)				Segundo año (julio 1971 a 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	89,00
4	59.840,73	59.925,00	141,00	4	61.969,23	62.050,00	148,00
5	68.015,74	68.300,00	156,00	5	68.366,76	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	90.109,00	90.325,00	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	99.945,25	99.950,00	214,00	10	94.190,56	94.350,00	222,00
11	100.163,68	100.300,00	236,00	11	103.742,68	104.125,00	245,00
12	114.136,84	114.325,00	269,00	12	118.221,96	118.575,00	279,00
13	123.832,24	123.250,00	280,00	13	127.435,92	127.500,00	300,00
14	139.101,14	139.400,00	328,00	14	144.082,12	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	229.427,61	229.500,00	540,00	17	237.692,22	238.000,00	560,00

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 3 de septiembre de 1970 sobre fijación del derecho regulador para la importación de productos sometidos a este régimen.

Ilustrísimo señor:

De conformidad con el apartado segundo del artículo cuarto de la Orden ministerial de fecha 31 de octubre de 1963.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La cuantía del derecho regulador para las importaciones en la Península e Islas Baleares de los productos que se indican son los que expresamente se detallan para los mismos:

Producto	Partida arancelaria	Pesetas Tm. neta
Pescado congelado, excepto lenguado	Ex. 03.01 C	10.050
Lenguado congelado	Ex. 03.01 C	10
Cefalópodos congelados, excepto calamares	Ex. 03.03 B-5	10
Calamares congelados	Ex. 03.03 B-5	2.000
Garbanzos	07.05 B-1	1.000
Lentejas	07.05 B-3	10
Mais	10.05 B	800
Sorgo	10.07 B-2	405
Mijo	Ex. 10.07 C	1.021
Semilla de algodón	12.01 B-1	2.500
Semilla de cártamo	12.01 B-4	2.500
Semilla de coiza	12.01.14	2.500
Semilla de girasol	12.01.14.3	2.500
Aceite crudo de algodón	15.07 A-2-a-5	4.500
Aceite crudo de coiza	15.07.14.2	4.500
Aceite crudo de girasol	15.07.12	4.500
Aceite refinado de algodón	15.07 A-2-b-5	6.000
Aceite refinado de coiza	15.07.24.2	6.000
Aceite refinado de girasol	15.07.27	6.000
Aceite crudo de cártamo	Ex. 15.07 C-4	4.500
Aceite refinado de cártamo	Ex. 15.07 C-4	6.000
Harina de pescado	23.01	10
Semilla de cacahuete	12.01 B-2	1.500
Aceite crudo de cacahuete	15.07 A-2-a-2	4.500
Aceite refinado de cacahuete	15.07 A-2-b-2	6.000

Producto	Partida arancelaria	Pesetas 100 Kg netos
<i>Quesos y requesones:</i>		
Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell, en ruedas, con contenido mínimo de materia grasa del 45 por 100; de valor CIF igual o superior a 7.460 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-a-1	100
Idem, id.: de valor CIF igual o superior a 8.583 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-a-2	100
Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell, en trozos envasados, con peso superior a 1 kilogramo; de valor CIF igual o superior a 8.386 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-b-1	100
Idem, id.: de valor CIF igual o superior a 9.458 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-b-2	100
Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell, en trozos envasados, con peso igual o inferior a 1 kilogramo; de valor CIF igual o superior a 8.970 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-c-1	100
Idem, id.: de valor CIF igual o superior a 13.062 pesetas por 100 kilogramos, que cumplan la nota 1	04.04 A-1-c-2	100
Los demás quesos de Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell	04.04 A-2	2.305
Quesos de Glaris, que cumplan la nota 2	04.04 B	1