

6. Promoción Social, con los Negociados de:

- 6.1. Cursos y Centros de Formación.
- 6.2. Empresas Comunitarias.

7. Empleo, con los Negociados de:

- 7.1. Regulación y Servicios de Empleo.
- 7.2. Movimientos Migratorios.

8. Sanciones y Liquidaciones, con los Negociados de:

- 8.1. Sanciones.
- 8.2. Liquidaciones.

Tercero.—Las Delegaciones Especiales de Trabajo de Guipúzcoa, Oviedo y Vizcaya, se estructuran en las siguientes unidades con el nivel orgánico de Sección:

1. Inspección Provincial de Trabajo, a la que estará adscrito el Negociado de Asuntos Administrativos de la Inspección.
2. Secretaría General, con los Negociados de:

- 2.1. Asuntos Generales.
- 2.2. Habilitación.

3. Ordenación Laboral, Empleo y Promoción Social, con los Negociados de:

- 3.1. Normas de Trabajo.
- 3.2. Reestructuración de Plantillas.
- 3.3. Autorizaciones.
- 3.4. Seguridad e Higiene.
- 3.5. Empleo y Movimientos Migratorios.
- 3.6. Promoción Social.

4. Relaciones Colectivas de Trabajo, con el Negociado de:

- 4.1. Expedientes de Convenios y Conflictos.

5. Seguridad Social, con los Negociados de:

- 5.1. Propuestas e Informes.
- 5.2. Familias Numerosas.

6. Sanciones y Liquidaciones, con los Negociados de:

- 6.1. Sanciones.
- 6.2. Liquidaciones.

Cuarto.—Las Delegaciones de Trabajo de primera categoría se estructuran en las siguientes unidades, con el nivel orgánico de Sección:

1. Inspección Provincial de Trabajo, al que estará adscrito el Negociado de Asuntos Administrativos de la Inspección.
2. Secretaría General, a la que estará adscrito el Negociado de Asuntos Generales.
3. Ordenación Laboral, Empleo y Promoción Social, con los Negociados de:

- 3.1. Normas de Trabajo y Seguridad e Higiene.
- 3.2. Expedientes de Convenios y Conflictos.
- 3.3. Reestructuración de Plantillas y Autorizaciones.
- 3.4. Empleo y Movimientos Migratorios.
- 3.5. Promoción Social.

4. Seguridad Social, con el Negociado de:

- 4.1. Seguridad Social y Familias Numerosas.

5. Sanciones y Liquidaciones, con los Negociados de:

- 5.1. Sanciones.
- 5.2. Liquidaciones.

Quinto.—Las Delegaciones de Trabajo de segunda categoría se estructuran en las siguientes unidades, con el nivel orgánico de Sección:

1. Inspección Provincial de Trabajo a la que estará adscrito el Negociado de Asuntos Administrativos de la Inspección.
 2. Secretaría General, con los Negociados de:
- 2.1. Asuntos Generales.
 - 2.2. Seguridad Social.

3. Ordenación Laboral, Empleo y Promoción Social, con los Negociados de:

- 3.1. Asuntos Laborales y Seguridad e Higiene.
- 3.2. Empleo, Promoción Social y Movimientos Migratorios.

4. Sanciones y Liquidaciones, a la que estará adscrito el Negociado de Informes y Propuestas.

Sexto.—Las Delegaciones de Trabajo de tercera categoría se estructuran en las siguientes unidades, con el nivel orgánico de Sección:

1. Inspección Provincial de Trabajo, a la que estará adscrito el Negociado de Asuntos Administrativos de la Inspección.
2. Secretaría General, con los Negociados de:

- 2.1. Ordenación Laboral, Empleo y Promoción Social.
- 2.2. Seguridad Social.

3. Sanciones y Liquidaciones, a la que estará adscrito el Negociado de Informes y Propuestas.

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

Madrid, 9 de septiembre de 1972.

DE LA FUENTE

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Industria Azucarera, Sector Caña, Grupo «C», y su personal.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Industria Azucarera, Sector Caña, Grupo «C», y su personal, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 31 de julio de 1972, ha remitido el texto del expresado Convenio, que fue suscrito por la Comisión deliberante el día 20 del mismo mes, en unión de la documentación reglamentaria a que se refiere el artículo 1.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre.

Resultando que el Convenio ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y se le ha otorgado la conformidad por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 14 de los corrientes.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en dicho Convenio Colectivo Sindical, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año.

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958 para aplicación de la Ley de 24 de abril del propio año y que aquél es asimismo conforme con lo que determinan el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios.

Vistos los citados preceptos y demás aplicables, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial, para la Industria Azucarera, Sector Caña, Grupo «C», y su personal, acordado el 20 de julio de 1972.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 15 de septiembre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA AZUCARERA. SECTOR CANA ACORDADO EL 20 DE JULIO DE 1972

Acuerdo primero

AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de la fecha de 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;
- Sociedad Azucarera Larios, y
- Azucarera Montero.

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 1972.

Tendrá vigencia durante dos campañas azucareras consecutivas, o sea hasta el 30 de junio de 1974, 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 7.º a 28, 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 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, 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) 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.

Al ratificarse el cuadro de niveles que se estableció en el Convenio anterior se confirman las supresiones que en el mismo se establecieron, así como las puntualizaciones siguientes:

1.ª La categoría de «Oficiales terceros» se declara a extinguir.

2.ª Se elimina del «Cuadro de niveles salariales» la denominación específica de «Chófer», que queda incorporada a la enumeración que antecede, sin perjuicio de que 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. 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 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 deben 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 gratuitas» 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 agrupan los puestos de trabajo 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 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 consignadas en el anexo I, se pactan las que se detallan en el cuadro que sigue, que comprende la suma de retribuciones básicas, «sueldo o salario base» y «pagas extraordinarias» (apartados A) y B) del acuerdo cuarto, punto dos) para cada una de las dos campañas azucareras que abarca el Convenio. Son las siguientes:

Nivel salarial	Retribución anual para cada campaña (14 pagas)	Nivel salarial	Retribución anual para cada campaña (14 pagas)
1	27.300	10	119.850.
2	43.680	11	131.123
3	43.680	12	147.075
4	77.050	13	157.500
5	84.925	14	178.000
6	90.675	15	208.525
7	97.350	16	241.825
8	105.300	17	273.000
9	111.125		

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 séptimo

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

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

a) La limitación establecida en el último párrafo del artículo

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	Cuantías 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 efectos retroactivos 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 ingresó al servicio de las Empresas durante el interregno se llevará a cabo la 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 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 individuales».

Acuerdo noveno

PLUS ESPECIAL PARA DETERMINADOS TRABAJOS

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 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 regirá por sus normas tradicionales de libre contratación.

Acuerdo undécimo

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	35	45,50	52,50	49,00
5	39	50,70	58,50	54,60
6	42	54,60	63,00	58,80
7	45	58,50	67,50	63,00
8	48	62,40	72,00	67,20
9	51	66,30	76,50	71,40
10	55	71,50	82,50	77,00
11	60	78,00	90,00	84,00
12	67	87,10	100,50	93,80
13	73	94,80	109,50	102,20
14	80	104,60	120,00	112,00

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 decimosegundo

JUBILACIÓN

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 refiera 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.

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	19.000
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

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 87 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 y 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**CLÁUSULA DE GARANTÍA**

En el caso de que existiese algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviese 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; el decimonoveno del de 18 de mayo de 1964 y del 19 de octubre de 1968, y el decimoquinto del de 15 de julio de 1970, 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 decimoséptimo**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 costos 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 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 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 vigésimo**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 recuperarla.

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 vigésimo primero**RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL**

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 vigésimo segundo**NORMAS COMPLEMENTARIAS**

1. *Ascenso automático de los Auxiliares de segunda.*—Clasificados en dos grupos los Auxiliares (de primera y segunda, respectivamente), se acuerda el ascenso automático de una a otra categoría al cumplirse los 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 de 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 9.º, 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 fábricas, 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.

NIVELES SALARIALES

ANEXO NUM. 1

17582

2 octubre 1972

B. O. del E.—Núm. 236

Escala	Obreños			Subalternos	Empleados			Técnicos titulados	
	Mano de obra ordinaria	Obreros especializados	Profesionales de oficio		De cultivos	Administrativos			Técnicos
						Fábrica	Oficinas centrales		
1.º			Aprendiz de primer año.	Botones de 14 ó 15 años.		Aspirante de 14 ó 15 años.	Aspirante de 14 ó 15 años.		
2.º	Pinche 16 años.		Aprendiz de segundo año.	Botones de 16 ó 17 años.		Aspirante de 16 años.	Aspirante de 16 años.		
3.º	Pinche 17 años.		Aprendiz de tercer año.			Aspirante de 17 años.	Aspirante de 17 años.		
4.º	Peón.	Estuchadora 2.ª	Aprendiz de cuarto año.	Carrero.					
5.º	Muestrero. 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.º		
6.º		Encargado 2.ª	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.	Guarda almacén.			
9.º		Cocedor.	Oficial especializado.			Listero.			
10					Oficial cultivos.	Cajero.	Oficial 2.º Racionalizado segunda.	Delineante. Vigilante fábr. Mecánico 2.º Electricista 2.º	
11					Inspector cultivos.	Oficial de Administración.	Oficial 1.º Racionalizado primera.	Contramaestre. Mecánico 1.º Electricista 1.º Químico no titulado.	
12					Jefe cultivos.	Administrador.	Jefe de Administración 2.º Jefe de Nacionalización.	Peritos Industriales y Agrícolas.	
13							Jefe de Administración 1.º		
14							Jefe de Servicio.	Licenciados.	
15								Ingenieros. Jefes de fabricación.	
16								Sub de fabricación.	
17								Director de fábrica.	

ANEXO NUM. 2

BAREMO DEL SALARIO DÍA EN FUNCIÓN DEL SALARIO-AÑO PACTADO

(Acuerdo quinto)

Nivel	Retribución anual pactada	Retribución anual redondeada	Jornal diario
1	27.300	27.625	65
2	43.680	43.775	103
3	43.680	43.775	103
4	77.050	77.350	182
5	84.925	85.000	200
6	90.675	90.950	214
7	97.350	97.750	230
8	105.300	105.400	248
9	111.125	111.350	262
10	119.850	119.850	282
11	131.125	131.325	309
12	147.075	147.475	347
13	157.500	157.675	371
14	176.000	176.375	415
15	208.525	208.675	491
16	241.825	241.825	569
17	273.000	273.225	643

MINISTERIO DE AGRICULTURA

ORDEN de 25 de septiembre de 1972 por la que se constituye una Comisión de estudio para elaborar un anteproyecto de Ley actualizando la normativa vigente sobre arrendamientos rústicos.

Ilustrísimos señores:

La Ley aprobatoria del III Plan de Desarrollo Económico y Social, texto refundido aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio, establece en su disposición final 12, que durante el período de vigencia del Plan, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Agricultura, remitirá a las Cortes un proyecto de Ley actualizando la normativa vigente sobre arrendamientos rústicos.

Para dar cumplimiento con las máximas garantías de acierto a lo dispuesto en el citado precepto legal, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 15 de septiembre, acordó que por Orden del Ministerio de Agricultura se constituya, bajo la presidencia del Presidente del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, una Comisión de Estudio de la que formen parte, además de los Vocales que este Ministerio designe, representantes del Ministerio de Justicia, de la Comisaría del Plan de Desarrollo y de la Organización Sindical.

En su virtud, este Ministerio se ha servido disponer:

Primero.—Se crea en el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario una Comisión de Estudio que, en el plazo más breve posible, someterá a este Ministerio un anteproyecto de Ley actualizando la normativa vigente sobre arrendamientos rústicos.

Segundo.—La Comisión está constituida de la siguiente forma:

Presidente, el del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

Vocales:

Un representante del Ministerio de Justicia.

Un representante de la Comisaría del Plan de Desarrollo.

Dos representantes de la Organización Sindical.

Un representante de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura.

Un representante del Instituto de Estudios Agro-Sociales.

Un representante de la Dirección de Estructuras Agrarias, del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

El Jefe del Gabinete de Derecho Agrario del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

Secretario, el del Consejo del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

Tercero.—Se faculta a la Comisión de Estudios para formular a este Ministerio las propuestas que estime oportunas, a fin de obtener los datos estadísticos o antecedentes que considere necesarios para el mejor cumplimiento de su cometido.

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

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 25 de septiembre de 1972.

ALLENDE Y GARCIA-BAXTER

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Presidente del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

MINISTERIO DE JUSTICIA

RESOLUCION de la Dirección General de Justicia por la que se nombra para la Forensia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 33 de Madrid a don Raimundo Durán Linares, Médico Forense del Juzgado de Instrucción número 10 de Barcelona.

Visto el expediente instruido para la provisión de la Forensia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 33 de Madrid, vacante por traslado de don Manuel Sancho Ruiz, que la servía, y de conformidad con lo establecido en los artículos 18 de la Ley Orgánica del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses y 28 y 27 del Reglamento de 10 de octubre de 1968,

Esta Dirección General ha resuelto nombrar para la referida plaza a don Raimundo Durán Linares, Médico Forense del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 10 de Barcelona, que reuniendo las condiciones legales ostenta derecho preferente.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 26 de septiembre de 1972.—El Director general, Acisclo Fernández Carriedo.

Sr. Jefe del Servicio de Relaciones con la Administración de Justicia.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

RESOLUCION de la Dirección General de Universidades e Investigación por la que se nombra los miembros de la Comisión Gestora de Integración de la Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica de Burgos.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4.º del Decreto 1361/1972, de 25 de mayo, sobre integración de las