

movimientos de estos productos, debidos a los choques, y en la medida en que no estén amortiguados por dispositivos adecuados— las cisternas no corran el riesgo, ni de desbordarse, en el caso de cisternas en comunicación permanente con el exterior o dotados de un dispositivo que permita hacer frente a las sobrepresiones, ni que resulte comprometida su estanqueidad por el aumento de la presión interna, habida cuenta de la presencia del aire, en el caso de cisternas sin comunicación posible con la atmósfera durante el transporte.

210004. El cierre de las cisternas se hará estanco por un sistema que ofrezca la garantía suficiente. Los grifos y dispositivos de cierre de las cisternas estarán dispuestos de tal forma que estén protegidos contra los choques por el chasis del vehículo o por placas protectoras robustas. Se adoptarán medidas para que los obturadores centrales de vaciado y los dispositivos mencionados no se puedan maniobrar en forma efectiva por personas no habilitadas al respecto.

210005. Los dispositivos eventuales que permitan hacer frente a las sobre-presiones serán de un tipo tal que no haya riesgo de que se produzcan proyecciones de líquido, principalmente en caso de choques.

210006. Los dispositivos de llenado o vaciado de las cisternas estarán concebidos e instalados de tal forma que se evite, durante las operaciones de llenado o vaciado, cualquier derrame por el suelo o cualquier difusión peligrosa en la atmósfera de los productos trasvasados.

210007

210020.

II. Disposiciones aplicables a las cisternas destinadas al transporte de materias distintas a las de la clase 2.

(Gases comprimidos, licuados o disueltos a presión.)

210021. Las cisternas destinadas al transporte de materias distintas a las de la clase 2 estarán sometidas a las disposiciones siguientes, sin perjuicio de las especiales previstas para cada clase en la sección 3, siguiente del presente apéndice, entendiéndose que en el caso de que estas disposiciones especiales estén en contradicción con las de la presente sección, no se aplicarán estas últimas.

1) Las paredes de las cisternas serán de chapa de acero, remachadas o soldadas, o de cualquier otro metal apropiado. Si las paredes son de chapa de acero dulce, su espesor no será inferior a 2,5 milímetros. Si la cisterna está construida de otro metal, deberá ofrecer una garantía de seguridad al menos equivalente a la de una cisterna construida con paredes de chapa de acero dulce. Las paredes presentarán estanqueidad absoluta y, en su caso, estarán protegidas por un revestimiento interior adecuado contra la corrosión por el contenido, su protección exterior contra los agentes atmosféricos deberá ser suficiente y estará en buen estado.

2) a) En conformidad con las disposiciones de los apartados b) y e), que se indican a continuación, todas las cisternas destinadas al transporte de líquidos se someterán a un ensayo de estanqueidad o a una prueba de presión hidráulica bajo la inspección de un experto reconocido por la autoridad competente del país del ensayo o de la prueba. Deberán haber soportado este ensayo o prueba sin que se produzca deformación permanente o fuga y sin que rezume.

b) La prueba de presión hidráulica será obligatoria para las cisternas que no estén en comunicación permanente con el exterior y que estén destinadas al transporte de líquidos cuya tensión de vapor a una temperatura de 50° C sea, para los líquidos cuya densidad es inferior a la del agua o superior a dos metros de agua, y para los otros líquidos, igual o superior a $\frac{2}{3} D (3 + H)$ — Hm de agua; D, significa la densidad del líquido, y H, la altura de la cisterna en metros. La presión de prueba será igual a 1,5 veces la tensión de vapor de los líquidos a 50° C.

c) La prueba de presión hidráulica se renovará cada seis años; irá acompañada de un examen interior de la cisterna.

d) Las cisternas sometidas a la prueba de presión hidráulica llevarán, indicado en caracteres claros y permanentes, el valor de la presión de prueba, la fecha de la última prueba experimentada y el contraste del experto que ha realizado la prueba.

e) Por lo que se refiere a las cisternas que no se sometan a la prueba de presión hidráulica, se realizará un ensayo de estanqueidad antes de que entren en servicio, bajo una presión hidráulica con respecto al fondo de la cisterna o bajo una pre-

sión neumática. El valor de una u otra de estas presiones será igual, por lo menos, al más elevado de los tres valores siguientes:

- el doble de la presión estática del líquido transportado;
- el doble de la presión de agua para una altura correspondiente a la del líquido transportado en la cisterna;
- 0,25 kg/cm².

210022-210199.

III. Disposiciones especiales aplicables a las cisternas destinadas al transporte de materias de diversas clases.

CLASE 2

Gases comprimidos licuados o disueltos a presión

210200. 1) Las condiciones relativas a los recipientes expedidos como bultos (véanse los marginales 2202 (3) y 2203 al 2221 del anejo A) se aplicarán asimismo a las cisternas que transporten gases de los apartados 1.º al 10.º y 14.º, con las excepciones y particularidades siguientes:

a) 1. Dejando sin efecto el marginal 2203 (2) b) del anejo A, no se deberán construir cisternas con aleaciones de aluminio.

2. Dejando sin efecto el marginal 2211 (2) del anejo A, las cisternas cuya presión de prueba no excederá de los 60 kg/cm², sólo podrán ser: soldadas, remachadas o sin punta. Las cisternas soldadas deberán fabricarse con cuidado y su construcción se controlará tanto en lo concerniente a los materiales utilizados como a la realización de las soldaduras.

3. Las cisternas podrán estar provistas de válvulas de seguridad que tengan una sección de apertura suficiente. Si las cisternas están provistas de válvulas de seguridad, se deberán prever, para cada cisterna como máximo, dos válvulas, cuya suma de secciones totales de paso libre en el asiento de la (o las) válvula (s) alcanzará al menos 20 cm² por cada 30 metros de capacidad de la cisterna, o fracción de dicho volumen. Estas válvulas podrán abrirse de forma automática, bajo una presión comprendida entre 0,9 y 1,0 veces la presión de prueba de la cisterna en la que están montadas; deberán ser de un tipo que pueda resistir los efectos dinámicos. Queda prohibido el empleo de válvulas de peso muerto o de contrapeso.

(Continuará.)

MINISTERIO DE TRABAJO

15164 RESOLUCION de la Dirección General del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Industria Azucarera.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria Azucarera, y

Resultando que el Sindicato Nacional del Azúcar, por escrito de 1 de julio de 1976, remitió, para su homologación, a esta Dirección General, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Industria Azucarera, que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 23 de junio de 1976, por la Comisión Deliberante designada al efecto, acompañándose los informes y documentaciones reglamentarias;

Resultando que al concurrir en el citado Convenio las circunstancias que se mencionan en el artículo 1 del Decreto 696/1975, de 8 de abril, prorrogado por el Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, con suspensión del plazo previsto para su homologación, fue sometido al Consejo de Ministros previo informe de la Comisión a que se refiere el artículo 3.º del mencionado Decreto 696/1975, que en reunión del día 18 de julio de 1976 dio su conformidad al mismo con las siguientes adaptaciones:

1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el aumento del ICV de los doce meses anteriores a 1 de julio de 1976 y dos puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios que vinieran percibiéndose antes de 1 de julio de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Se suprime la referencia a la variación salarial en base a las variaciones del salario mínimo interprofesional.

3. La eventual repercusión en precios requiere autorización;

Resultando que en el acuerdo segundo, segundo párrafo, del presente Convenio Colectivo, se indica que «excepcionalmente el presente Convenio podrá ser objeto de revisión durante su vigencia si concurrieran circunstancias de carácter extraordinario que, a juicio de la Comisión Mixta, así lo aconsejara; ello determinaría la reunión de la Deliberante para el estudio de la nueva situación»;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el cuestionado Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Considerando que remitido por el Sindicato Nacional del Azúcar estado de los salarios medios reales representativos del sector, se llega a la conclusión de que el incremento salarial acordado por el Gobierno en la reunión del 18 de julio de 1976 de junio de 1975 a junio de 1976, adicionada a las citadas retribuciones medias reales, que representan unas retribuciones finales que coinciden con las pactadas en el Convenio, por lo que procede la homologación del mismo, a los efectos retributivos, en sus propios términos;

Considerando que examinado el segundo párrafo del acuerdo segundo del presente Convenio se advierte la indicación de que «excepcionalmente podrá ser objeto de revisión durante su vigencia si concurrieran circunstancias de carácter extraordinario» que supone violación de normas de Derecho necesario al contradecir lo dispuesto en el artículo undécimo de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales, procediendo consecuentemente la supresión del citado párrafo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Industria Azucarera, suscrito el 23 de junio de 1976, con las adaptaciones siguientes:

1. Se suprime la referencia a la variación salarial en base a las variaciones del salario mínimo interprofesional.

2. La eventual repercusión en precios requiere autorización.

3. No procede la homologación del segundo párrafo del acuerdo segundo del Convenio por contravenir normas de Derecho necesario, conforme se indica en el tercer considerando de esta Resolución.

Segundo. Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de Resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid a 23 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical. Madrid.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO NACIONAL, DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, ACORDADO EL 23 DE JUNIO DE 1976

Acuerdo primero. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los empresarios y los trabajadores regidos por la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera, aprobada por Orden de 19 de noviembre de 1975.

Afecta, por consiguiente, en cuanto a ámbito territorial, a todos los Centros de trabajo de las referidas Empresas, y en el ámbito personal a todos los trabajadores de las mismas, cualquiera que sea la función que realicen y lo mismo si se trata de trabajadores fijos, eventuales, *interinos* y temporales de duración determinada.

Acuerdo segundo. *Vigencia y duración.*—La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del día 1 de julio de 1976 hasta el 30 de junio del año 1978, y se entenderá prorrogado tácitamente para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera 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.

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 aconsejara; ello determinaría la reunión de la Deliberante para el estudio de la nueva situación.

Acuerdo tercero. *Clasificación del personal.*—La clasificación profesional afectada por el presente Convenio será la establecida en los artículos 19 a 25, ambos inclusive, de la Ordenanza Laboral, según figuran en el anexo número 1, en la que se crean las siguientes nuevas categorías con las definiciones y modificaciones que se indican:

a) Grupo 3.º *Personal administrativo.*

Oficial de oficina de tercera especial.—Se establece para encuadrar a los Listeros y Guardas de almacén, que actualmente están clasificados en el nivel salarial 9.

Esta categoría se define igual que la de Oficial de oficina de segunda, pero sin alcanzar los conocimientos y perfección en el trabajo de éste.

De Oficial de oficina de tercera a Oficial de oficina de tercera especial se ascenderá, una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición, entre Oficiales de oficina de tercera y Auxiliares de oficina de primera.

b) Grupo 4.º *Personal de cultivos.*

Los Oficiales de cultivos se subdividen en las categorías de segunda y primera. Serán Oficiales de cultivos de segunda los que realicen aquellos trabajos definidos en la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Serán Oficiales de cultivos de primera los que procediendo de Oficiales de cultivos de segunda y con los conocimientos profesionales necesarios realicen, además de los trabajos propios de ésta, otros específicos, de Inspector de cultivos, siendo indispensable que los haya ejercido, por lo menos, en tres campañas consecutivas.

c) Grupo 5.º *Personal técnico.*

Promotor de ventas.—Será el empleado que con los conocimientos adecuados sobre técnicas de ventas está encargado de la gestión y promoción de ventas de uno o más productos en una zona comercial determinada, a las órdenes directas del Inspector o Delegado de ventas.

Segundo Contramaestre.—Será el operario que, a las órdenes inmediatas del Contramaestre, y con condiciones y conocimientos análogos, colabora en la realización de los trabajos propios de éste, sustituyéndole en sus funciones durante sus ausencias.

Este cargo será provisto por concurso-oposición entre Vigilantes de fabricación, Cocedores, Oficiales de primera especializados y Oficiales de primera.

A efectos de simplificación administrativa, las categorías profesionales correspondientes al personal técnico quedarán comprendidas en las siguientes denominaciones, sin que ello altere cuanto sobre promociones y ascensos del personal previene la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Auxiliar técnico.—Comprende a:

Auxiliar de laboratorio.
Perforista.
Verificador.
Clasificador.
Calcador.
Auxiliar de organización.

Oficial técnico de segunda.—Comprende a:

Controlador de segunda de proceso de datos.
Operador.
Técnico de organización de segunda.

Oficial técnico de primera.—Comprende a:

Controlador de primera de proceso de datos.
Programador.
Técnico organización primera.

Jefe técnico de segunda.—Comprende a:

- Analista programador de segunda.
- Jefe de oficina técnica de segunda.
- Jefe de organización de segunda.
- Jefe de explotación de segunda.

Jefe técnico de primera.—Comprende a:

- Jefe de organización de primera.
- Analista programador de primera.
- Jefe de oficina técnica de primera.
- Jefe de explotación de primera.

El personal administrativo y Técnico de oficinas centrales y fábricas comprendidos en los artículos 22 y 24 de la vigente Ordenanza Laboral se refunden en el anexo número 1 en una sola línea vertical.

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 y 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 veinticinco por ciento que sobre el salario base exige la Ley como mínimo en los trabajos con incentivo, siempre que no se supere el rendimiento normal.

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) Participación en beneficios.
- D) Premios de antigüedad.

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 agrupan los puestos de trabajo en los 17 (diecisiete) niveles salariales y en las 8 (ocho) 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, B y C, 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 comprende la suma de retribuciones básicas «sueldo o salario base», pagas extraordinarias y participación en beneficios (apartados A, B y C del acuerdo cuarto, punto 2, para cada uno de los dos años que abarca el Convenio. Son las siguientes:

Nivel salarial	Retribución anual para cada campaña (15 pagas)
1	83.250
2	132.375
3	132.375
4	215.625

Nivel salarial	Retribución anual para cada campaña (15 pagas)
5	227.925
6	239.775
7	251.925
8	264.075
9	276.600
10	295.800
11	315.000
12	341.850
13	372.900
14	406.350
15	439.650
16	505.050
17	571.050

En el anexo número II se desarrollan estas retribuciones anuales cifrando el salario-día, que es, conforme a lo acordado, el resultado de dividir por 455 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.—El personal afectado por el presente Convenio devengará una gratificación extraordinaria correspondiente a treinta días de su sueldo o jornal, en cada una de las fechas de «18 de Julio» y «Navidad», de acuerdo con lo que dispone el artículo 63 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo séptimo. Participación en beneficios.—Asimismo, se percibirá una gratificación especial en concepto de participación en beneficios, en la cuantía y forma que se establece en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral de la Industria Azucarera.

Acuerdo octavo. Revisión salarial anual.—A la terminación del primer año de vigencia del Convenio Colectivo, las retribuciones descritas en el acuerdo quinto se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a las mismas el porcentaje de elevación que en el transcurso del mismo experimente el índice del coste medio de vida en su conjunto nacional, según el Instituto Nacional de Estadística. Para conseguir la uniformidad de valoraciones derivadas de la revisión salarial, la Comisión Paritaria regulada en el acuerdo vigésimo confeccionará la nueva Tabla de Retribuciones, así como los nuevos salarios-hora y los valores de las horas extraordinarias que resulten de los citados incrementos, sobre las mismas bases establecidas para el primer año de vigencia.

Acuerdo noveno. Premio de antigüedad.—Se tendrá derecho a percibir un «Premio de antigüedad» por cada período de dos años efectivos prestados a la Empresa de que se dependa, en la cuantía y forma que regula el artículo 65 de la vigente Ordenanza Laboral, quedando establecido para el presente Convenio en las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Nivel	Valor mensual bienio
4	431
5	458
6	480
7	504
8	528
9	553
10	592
11	630
12	684
13	746
14	813
15	879
16	1.010
17	1.142

Irretroactividad de la mejora.—Cada premio de antigüedad conservará durante todo el tiempo de su percepción la misma cuantía con que fue 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.

No obstante, la antigüedad consolidada y reconocida a título individual al 30 de junio de 1976 se revalorizará con ca-

rácter excepcional por una sola vez en el 20 por 100 de su importe.

Acuerdo décimo. *Plus especial para determinados trabajos.* Se mantiene en diez pesetas diarias el importe del plus para los trabajos a que se refiere el artículo 59 de la vigente Ordenanza Laboral.

Acuerdo undécimo. *Diets.*—Las dietas a satisfacer al personal en caso de desplazamiento, cualquiera que fuere el centro de trabajo a que vaya destinado, se ajustará al siguiente baremo:

Niveles salariales	Pesetas diarias
4, 5 y 6	600
7, 8 y 9	700
10, 11 y 12	800

Las dietas de los restantes niveles se regularán por su norma de régimen interior. Como complemento de estas dietas 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.

Estas normas no son de aplicación al personal de eventual de recepción que se regirá por las suyas tradicionales de libre contratación.

Acuerdo duodécimo. *Salario-hora.*—El salario-hora para cada nivel, así como el valor de las horas extraordinarias, se establece como sigue:

Nivel	Pesetas	Horas con el 50 por 100
1	40	60,—
2	65	97,50
3	65	97,50
4	105	157,50
5	110	165,—
6	116	174,—
7	122	183,—
8	128	192,—
9	134	201,—
10	143	214,50
11	153	229,50
12	166	249,—
13	181	271,50
14	197	295,50
15	213	319,50
16	245	367,50
17	277	415,50

Los domingos y días festivos sin descanso semanal compensatorio serán retribuidos con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940 y demás disposiciones concordantes.

El salario-hora correspondiente a cada categoría será modificado, a título individual, en función de la respectiva cuantía del premio de antigüedad, a tenor de la siguiente escala:

Cuantía mensual del premio de antigüedad	Aumento en salario-hora — Pesetas
De 138 a 206 pesetas	1
De 207 a 344 pesetas	2
De 345 a 482 pesetas	3
De 483 a 620 pesetas	4
De 621 a 758 pesetas	5
De 759 a 896 pesetas	6
De 897 a 1.034 pesetas	7
De 1.035 a 1.172 pesetas	8
De 1.173 a 1.310 pesetas	9
De 1.311 a 1.448 pesetas	10

Y así sucesivamente con una cadencia de 138 pesetas.

Acuerdo decimotercero. *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, contando 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.

La cuantía del complemento de jubilación a cargo de las Empresas que percibirán los productores comprendidos en el párrafo anterior será del tenor siguiente:

Nivel salarial	Complemento económico a cargo de la Empresa	
	Cantidad mensual	Cantidad 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	2.000	28.000
10		
11	2.500	35.000
12		
13	3.000	42.000
14		
15	4.000	58.000
16	8.000	84.000
17	8.000	112.000

El beneficio previsto en el párrafo primero se hará extensivo a quienes, teniendo diez años de servicios, sean declarados pensionistas de invalidez por incapacidad laboral permanente total para todo trabajo, derivada de enfermedad o accidente.

Acuerdo decimocuarto. *Vacaciones.*—Según lo dispuesto en el artículo 77 de la vigente Ordenanza Laboral, todo personal con antigüedad en la Empresa inferior a diez años tendrá derecho a un mínimo de vacaciones retribuidas de veintidós días naturales ininterrumpidos, sin discriminación de grupo profesional o de categoría. Este período será de veintitrés días, también naturales y consecutivos, para el personal de antigüedad superior a diez años.

El personal menor de dieciocho años disfrutará de treinta días naturales.

La programación de las vacaciones anuales se hará de acuerdo con el Jurado de Empresa o, en su defecto, con los Enlaces Sindicales, y las Direcciones de los centros de trabajo procurarán atender en lo posible todas las situaciones individuales, siempre que la organización del trabajo lo permita y la buena marcha del servicio quede garantizada.

Acuerdo decimoquinto. *Cláusula de garantía.*—En el caso de que existiese algún trabajador o grupos 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 afecta.

Acuerdo decimosexto. *Racionalización de nóminas.*—Se ratifican los Acuerdos similares de Convenios Colectivos anteriores, con especial recomendación a las Empresas de que procuran realizar en el más breve plazo posible las liquidaciones mensuales definitivas.

Acuerdo decimoséptimo. *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 aprobare 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 20, 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 decimotercero. 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 y artículo 23, punto 6 de la Ley de Relaciones Laborales, 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 decimonoveno. Repercusión en precios.—La representación económica que hizo constar con ocasión de Convenios anteriores 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 Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos muestra su conformidad con tales manifestaciones, y ambas representaciones, de común acuerdo, hacen constar tales circunstancias a los efectos previstos en la Ley de Convenios Colectivos y normas complementarias para su aplicación.

Acuerdo vigésimo. Comisión Paritaria.—A los efectos previstos en el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, para resolver las dudas que puedan plantearse en la intervención de este Convenio, así como para las actuaciones informativas que se derivan de la propia Ley y de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, se nombra una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro representantes de cada uno de los sectores firmantes, designados entre los que han intervenido en las deliberaciones y presidida por el Presidente del Sindicato Nacional del Azúcar.

Acuerdo vigésimo primero. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será la normal de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales.

Teniendo en cuenta las peculiares características de la Industria Azucarera, el personal que trabaje durante el período de campaña cuarenta y ocho horas será compensado económicamente con el pago de las horas que excedan como extraordinarias.

Esta compensación económica será de especial aplicación en los centros de trabajo de producción de ciclo continuado y en las azucareras, en período de campaña.

Acuerdo vigésimo segundo. Retribución del personal eventual, interino y temporal de duración determinada.—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 del número de horas trabajadas dentro de la jornada ordinaria por el respectivo salario-hora, ya que en él se comprenden los conceptos retributivos siguientes:

- Salario base.
- Premio de antigüedad.
- Pagas reglamentarias y de beneficios.
- Vacaciones.
- Domingos y festivos.

Acuerdo vigésimo tercero. Normas complementarias sobre clasificación de personal.

1.º Capataz de patio.—El personal que ostentaba la categoría de Capataz de patio conservará a título personal la misma denominación y nivel, declarándose a extinguir esta categoría.

2.º Botones 14 y 15 años.—Dichas categorías, a extinguir, se clasificarán en el nivel salarial 1-D.

3.º Auxiliares de oficina de segunda y primera.—Los Auxiliares de segunda y primera de oficinas ascenderán a Oficial de oficina de tercera, por antigüedad, a los cinco años. Para aquellos que proceden de la categoría de Aspirante, el ascenso a Oficial de oficina de tercera tendrá lugar al cumplir los diez años de servicios desde su ingreso en la Empresa.

4.º Oficiales de administración de tercera de oficina.—Los actuales Guarda-almacén y asimilados, que figuraban en el nivel salarial 8-F, quedarán clasificados como Oficiales de tercera, nivel 8-E.

5.º Oficiales de oficina de tercera especial.—Los actuales Listeros y los que ostentando la categoría de Guarda-almacén se hallen clasificados en el antiguo nivel salarial 9-F, quedarán clasificados como Oficiales de tercera especial, nivel 9-E.

El ascenso de Oficial de tercera especial a Oficial de segunda se producirá, una vacante por antigüedad y otra por concurso-oposición entre Oficiales de tercera especial y Oficiales de tercera.

6.º Cajero.—Los actuales Cajeros se denominarán Oficiales de segunda, clasificándoseles en el nivel 10-E.

7.º Oficiales de Administración.—Los actuales Oficiales de administración serán clasificados como Oficiales de primera, nivel salarial 11-E.

8.º Racionalizadores de segunda y primera.—Los actuales Racionalizadores de segunda y primera serán clasificados como Técnico de Organización de segunda y primera, niveles 10-G y 11-G, respectivamente.

9.º Jefe de Racionalización.—Los actuales Jefes de Racionalización serán clasificados como Jefes de Organización de segunda, nivel salarial 12-G.

10.º Técnicos Químicos no titulados.—Los actuales Químicos no titulados se clasificarán como Oficial Técnico de primera, nivel salarial 11-G. Esta categoría se conservará a título personal y se declara a extinguir.

11.º Profesores de E. G. B., A. T. S. y asimilados.—Corresponderá asignarles como categoría profesional de ingreso la de Técnico titulado Grado Medio C, nivel salarial 11-H.

12.º Ingenieros Técnicos, Industriales y Agrícolas.—Los actuales Peritos, Industriales y Agrícolas, o Ingenieros Técnicos serán clasificados como Técnicos Titulados de Grado Medio nivel B, nivel salarial 12-H.

Los de nuevo ingreso serán clasificados como Grado Medio, nivel C, nivel salarial 11-H.

13.º Licenciados.—Los actuales Licenciados serán clasificados como Técnicos titulados Superior, nivel C, nivel salarial 14-H.

14.º Ingenieros.—Los actuales Ingenieros serán clasificados como Técnicos titulados Superior, nivel B, nivel salarial 15-H.

Los de nuevo ingreso serán clasificados como Superior, nivel C, nivel salarial 14-H.

Acuerdo vigésimo cuarto. Disposición final.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá como derecho supletorio la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera de 11 de noviembre de 1975 y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO 1

Niveles salariales

Categoría profesional	Escalón
GRUPO PRIMERO	
<i>Mano de obra ordinaria:</i>	
Pinche de 16 años	2
Pinche de 17 años	3
Peón	4
Muestrero y Vigilante tierra	5
<i>Obreros especializados:</i>	
Estuchadora de segunda	4
Ayudante de Dpto. y Estuchadora de primera	5

Categoría profesional	Escalón
Encargado de segunda	6
Encargado de primera	7
Cocedor	9
<i>Profesionales de oficio:</i>	
Aprendiz de primer año	1
Aprendiz de segundo año	2
Aprendiz de tercer año	3
Oficial de tercera	6
Oficial de segunda	7
Oficial de primera	8
Oficial especializado	9
GRUPO SEGUNDO	
<i>Subalternos:</i>	
Botones de 16 años	2
Botones de 17 años	3
Ordenanza, Portero, Guarda, Mozo almacén	5
Cobrador	6
Conserje	7
GRUPO TERCERO	
<i>Administrativos:</i>	
Aspirante de 15 años	1
Aspirante de 16 años	2
Aspirante de 17 años	3
Telefonista de segunda	5
Auxiliar de segunda	6
Telefonista de primera y/o Op. Télex, Auxiliar de primera	7
Oficial de tercera	8
Oficial de segunda	10
Oficial de primera	11
Administrador Fab., Jefe admón. 2.ª en O. C.	12
Jefe admón. de primera en Oficinas Centrales	13
Jefe de Servicio en Oficinas Centrales	14
GRUPO CUARTO	
<i>Cultivos:</i>	
Pesador	6
Agente Receptor	8
Oficial de segunda de cultivos	10
Inspector de cultivos, Oficial de primera de cultivos	11
Jefe de cultivos	12
Categoría profesional (Técnicos)	Escalón
GRUPO QUINTO	
Auxiliar técnico	7
Delineante de segunda, Promotor de ventas, Controlador de laboratorio	9
Oficial técnico de segunda, Delineante de primera, Vigilante de fabricación	10
Inspector de ventas, Delineante proyectista, Oficial técnico de primera, segunda Mecánico, segunda Electricista, segunda Contramaestre	11
Delegado de ventas, Jefe Técnico de segunda en Oficinas Centrales, Jefe Mecánico, Jefe Electricista, Contramaestre	12
Jefe Técnico de primera en Oficinas Centrales	13
Jefe de fabricación	15
Subdirector de fábrica	16
Director de fábrica	17
Categoría profesional	Escalón
GRUPO SEXTO	
<i>Titulados:</i>	
Grado medio, nivel C	11
Grado medio, nivel B	12
Grado medio, nivel A	13
Grado superior, nivel C	14
Grado superior, nivel B	15
Grado superior, nivel A	16

ANEXO 2

Baremo del jornal diario y sueldo mensual en función del salario año pactado (Acuerdo quinto)

Nivel	Retribución anual pactada	Retribución anual redondeada	Jornal diario	Sueldo mensual
1	83.250	83.265	183	5.550
2	132.375	132.405	291	8.826
3	132.375	132.405	291	8.826
4	215.625	215.670	474	14.375
5	227.925	227.955	501	15.195
6	239.775	239.785	527	15.985
7	251.925	252.070	554	16.805
8	264.075	264.355	581	17.620
9	276.800	276.640	608	18.440
10	295.800	296.205	651	19.745
11	315.000	315.315	693	21.020
12	341.850	342.160	752	22.810
13	372.900	373.100	820	24.870
14	406.350	406.770	894	27.115
15	439.650	439.985	967	29.330
16	505.050	505.050	1.110	33.670
17	571.050	571.480	1.256	38.095

MINISTERIO DE INDUSTRIA

15165 RESOLUCION de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales por la que se delegan atribuciones que se citan en el Jefe del Servicio de Reglamentación, Homologación e Inspección Técnica de Vehículos.

Por Resolución de esta Dirección General de fecha 12 de diciembre de 1973 se delegó en el Jefe del Servicio de Reglamentación, Homologación e Inspección Técnica de Vehículos la facultad de despachar y resolver los asuntos atribuidos directamente a la competencia del Director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales por la legislación vigente en materia de homologación de vehículos y sus piezas y componentes.

No obstante, la complejidad y amplitud de las funciones de esta Dirección General y el constante aumento de sus actividades, así como el deseo de imprimir a las actuaciones administrativas los principios de economía, celeridad y eficacia que postula la Ley de Procedimiento Administrativo hacen aconsejable ampliar aquellas facultades delegadas.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, y previa aprobación del Ministro de Industria.

Esta Dirección General ha tenido a bien disponer:

Primero. El Jefe del Servicio de Reglamentación, Homologación e Inspección Técnica de Vehículos queda facultado por delegación permanente y en tanto no sea revocada en forma expresa, para despachar y resolver los asuntos atribuidos directamente a la competencia del Director general de Industrias Siderometalúrgicas y Navales por la legislación vigente en materia de reglamentación, homologación e inspección técnica de vehículos.

El Director general podrá, no obstante, recabar en todo momento para su resolución cualquier expediente, cuestión o asunto, sea cual fuere el estado de tramitación en que se encuentre.

Segundo. Las comunicaciones y resoluciones que sean suscritas por delegación expresarán esta circunstancia en la ante-firma.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 23 de julio de 1976.—El Director general, Manuel Gutiérrez-Cortines y Corral.

Sr. Jefe del Servicio de Reglamentación, Homologación e Inspección Periódica de Vehículos.