

## I. Disposiciones generales

### MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

*DECRETO 1969 1963, de 24 de julio, por el que se prorroga por un año el plazo que para la retirada o adaptación de los carteles existentes en las carreteras señala el artículo 10 del Decreto 1953/1962, de 8 de agosto.*

El Sindicato Nacional del Papel, Prensa y Artes Gráficas ha solicitado del Ministerio de Obras Públicas la ampliación del plazo establecido en el artículo décimo del Decreto mil novecientos cincuenta y tres mil novecientos sesenta y dos, de ocho de agosto, y que se declare que los preceptos de éste no son de aplicación a los núcleos urbanos.

Como se estiman atendibles las razones alegadas por el referido Sindicato y, por otra parte, resulta necesario evitar la falta de normas reguladoras de la materia en los tramos de carretera que atraviesan las poblaciones, a propuesta del Ministro de Obras Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de julio de mil novecientos sesenta y tres.

#### DISPONGO:

Artículo primero.—Se prorroga por un año el plazo que para la retirada o adaptación de los carteles existentes señala el artículo décimo del Decreto mil novecientos cincuenta y tres mil novecientos sesenta y dos, de ocho de agosto.

Artículo segundo.—Se autoriza a los Ministerios de la Gobernación y de Obras Públicas para que, mediante Orden conjunta, publiquen, en el plazo de un año, las normas reguladoras de la publicidad en los tramos de carretera que atraviesan los núcleos urbanos.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos sesenta y tres.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Obras Públicas,  
JORGE VIGON SUERODIAZ

*DECRETO 1910 1963, de 24 de julio, por el que se crea la Medalla Conmemorativa de señaladas obras públicas.*

Muchas de las obras que se vienen realizando en España han de estimarse auténticos acontecimientos en nuestra historia contemporánea por la trascendencia que para la economía española representan.

Las grandes obras hidráulicas, ferroviarias, portuarias y de carreteras son jalones que van marcando sobre nuestra geografía la política de realidades del Movimiento Nacional. Cada una de ellas es fruto del trabajo abnegado de un conjunto de hombres de la Administración y de las Empresas constructoras y concesionarias, en su caso, que han puesto en su estudio, proyecto y realización lo mejor de su capacidad y de su esfuerzo personal.

En ocasiones, los méritos especiales contraídos por algunas personas se ven premiados mediante el ingreso en la Orden del Mérito Civil e indirectamente por el prestigio provisional que aquellos méritos puedan representar en su carrera. Sin embargo, la gran mayoría de quienes han participado en la obra, especialmente los trabajadores, no guardan otro recuerdo que el de las fatigas durante su realización.

Parece, pues, indicado que, cuando las obras tengan auténtica relevancia nacional, el Ministerio de Obras Públicas pueda conceder a todos cuantos han participado en una obra, de un modo u otro, y reunan determinadas condiciones, una medalla conmemorativa que les recuerde su participación en la obra.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Obras Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitres de julio de mil novecientos sesenta y tres.

#### DISPONGO:

Artículo primero.—Se autoriza la creación de la Medalla conmemorativa de señaladas obras públicas, al objeto de mantener vivo en cuantos hayan intervenido en la ejecución de tales obras, sin distinción de rangos profesionales, el recuerdo y la satisfacción legítima de haber participado en ellas.

Artículo segundo.—La institución de la Medalla conmemorativa con motivo de la terminación de una determinada obra pública se dispondrá por orden del Ministro de Obras Públicas, en atención a la importancia de la misma, a propuesta del Director general respectivo y previo informe del Consejo de Obras Públicas.

Artículo tercero.—La Medalla será de bronce, de una sola clase, con dos tipos: Tipo A, de cuatro centímetros de diámetro, para colgar en el pecho, sujeta con cinta de los colores nacionales.

Tipo B, de ocho centímetros de diámetro.

En el anverso de la Medalla se hará figurar una alegoría de la obra de que se trate, con la fecha de entrega en servicio. En el reverso, la imagen de Santo Domingo de la Calzada y la inscripción: «Ministerio de Obras Públicas», y en su caso, el nombre de la entidad concesionaria.

Artículo cuarto.—Podrán ser beneficiarios de dicha Medalla:

Medalla tipo A: Cuantos hubieran intervenido en la ejecución de la obra, y, a título póstumo, quienes hubiesen perdido la vida en accidente de trabajo, sea cual fuere el tiempo que trabajaren en aquella.

Medalla tipo B: Altas Autoridades y los Servicios de la Administración, las Empresas constructoras que realizaron las obras y las concesionarias, en su caso.

Artículo quinto.—El expediente de concesión de la Medalla se iniciará por la Dirección General respectiva, que elevará al Subsecretario del Departamento, a fin de que por éste se proponga al Ministro la resolución procedente, en la que se determinarán la clase y número de cada una que hayan de acuñarse.

Artículo sexto.—Se autoriza al Ministro de Obras Públicas para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución del presente Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veinticuatro de julio de mil novecientos sesenta y tres.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Obras Públicas,  
JORGE VIGON SUERODIAZ

### MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Empresas de «Fósforos y Cerillas».*

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Empresas de «Fósforos y Cerillas»:

Resultando que con fecha 30 de mayo de 1963 la Comisión Interprovincial designada para deliberar sobre el mencionado Convenio acordó por unanimidad aprobar su texto:

Resultando que el día 14 de junio siguiente entró en el Registro de Convenios Colectivos Sindicales de la Dirección General de Ordenación del Trabajo escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical en el que se recoge el informe del Sindicato Nacional de Industrias Químicas favorable a su aprobación, en razón a las mejoras que en él se consignan para Empresas y trabajadores y a que en la preceptiva cláusula especial

correspondiente se declara que dichas mejoras no pueden producir repercusión en los precios, con lo que se cumple lo establecido en el párrafo cuarto del artículo quinto del Reglamento de 22 de junio de 1958, tal como quedó redactado por la Orden de 24 de enero de 1959:

Resultando que en el artículo 12 del texto se establece que «las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos de este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total del mismo».

Resultando que la Dirección General de Previsión informó con fecha 20 de junio que a efectos de cotización de Seguros Sociales Obligatorios y Mutualidades Laborales no existe inconveniente alguno en la aplicación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han cumplido todas las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver este asunto, de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958:

Considerando que por las mejoras que en el texto se establecen y su no repercusión en los precios, procede aprobar dicho texto, sin otra excepción que el artículo 12 que, por hallarse en pugna con el Decreto 1522-1962, de 5 de julio, ha de considerarse como no puesto.

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de Empresas de «Fósforos y Cerillas», con la salvedad indicada en el último considerando de la presente resolución.

2.º Notificar dicha aprobación a la autoridad sindical para que a su vez lo haga a las partes, con advertencia de que contra esta Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del Reglamento, redactado de acuerdo con la Orden de 19 de noviembre de 1962.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 25 del mismo Reglamento.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 10 de julio de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.—Madrid

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DE FOSFOROS ENCUADRADAS EN EL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS

#### AMBITO

1. *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, excepto las de Africa Occidental y Guinea Española.

2. *Ambito funcional.*—Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las Empresas encuadradas en el Subgrupo de Cerillas y Fósforos del Grupo de Explosivos del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

3. *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal empleado en centros de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situadas dentro del territorial, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley del Contrato de Trabajo y del personal directivo en general.

#### VIGENCIA

4. Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el día primero de julio de 1963; si en dicha fecha aún no se hubiese aprobado y publicado, el día primero del mes siguiente al de su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los efectos económicos se retrotraerán en todo caso el día primero de julio de 1963.

#### DURACION

5. La duración del presente Convenio será de dos años contados a partir del día de la fecha de su entrada en vigor; entendiéndose anual y automáticamente prorrogada, si en el plazo de tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de su terminación no se hubiere expedido, en forma legal, su rescisión o revisión.

#### REVISION

6. La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación del Trabajo

con antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

7. La propuesta incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación correspondiente, en el que razonarán las causas determinadas de la resolución o revisión solicitada.

8. En caso de solicitarse revisión, se acompañará índice de los puntos a revisar para que puedan iniciarse las conversaciones previa la pertinente autorización.

Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación.

#### COMPENSACION. ABSORCION. GARANTIA

9. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón y a los meros efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a período anual.

10. Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con todas cuantas rigiere con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

11. Se respetarán las mejoras personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam», y entendidas siempre como cantidades líquidas, pues tan sólo son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

12. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos de este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del mismo.

#### COLABORACION DE PERSONAL

13. Los trabajadores se comprometen a colaborar firmemente con los sistemas de racionalización establecidos o por establecer por las Empresas.

La oposición al sistema de racionalización será considerada como falta de carácter leve, grave o muy grave, según el grado de oposición.

#### PLANTILLAS

14. Con independencia del censo de personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de las Empresas, éstas confeccionarán cada año y por centros de trabajo, una «plantilla técnica» comprensiva de las necesidades reales de personal, según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción.

Esta plantilla técnica estará dividida en los capítulos requeridos para darle mayor claridad: personal técnico, administrativo, especialistas y peones varones, especialistas y operarias hembras, profesionales o de oficio, etc.

15. Con el personal que exceda de la plantilla técnica se confeccionará un «censo de excedentes de plantilla», dividido en los mismos capítulos que aquella, y cuyo censo podrá irse amortizando a medida que vayan produciéndose vacantes.

Se relacionarán los productores en cada capítulo, según la lista de prioridad a que se refiere el artículo 17, comenzando por el final.

16. Los productores incluidos en el censo de excedentes de plantilla podrán solicitar su baja con la indemnización de un mes de sus devengos (excluido siempre el plus familiar) por cada año de servicio hasta el máximo de doce meses, aparte de la que les corresponda por el Seguro de Desempleo, a cuyo fin se iniciará el oportuno expediente.

Para el caso de que en los supuestos de existencia de cupos de excedentes de plantilla no hubiera solicitudes voluntarias de baja, las Empresas se reservarán la facultad de recurrir a las disposiciones legales en vigor dictadas al efecto.

En todo caso, y para los supuestos contemplados en el párrafo primero de este artículo, las Empresas ingresarán a favor de los productores de más de cincuenta y cinco años la cuota del Montepío para jubilación hasta que aquéllos alcancen los sesenta y cinco años.

17. La lista de prioridad, comprensiva de los mismos capítulos que la plantilla técnica, se preparará en cada centro de producción por su Director, en diciembre de cada año, y dará cuenta de ella al Jurado en la primera reunión del año siguiente.

Para ello se confeccionarán tres relaciones: una por antigüedad, una por eficacia estimada por la dirección de la fábrica y otra también por eficacia estimada por el Jurado de Empresa. A cada una de estas relaciones se le afectará el coeficiente 1/3, para formar la lista de prioridad a que se refiere el párrafo anterior.

Caso de que el Jurado no redactara su relación, se afectará el coeficiente 2/3 a la confeccionada por la Dirección.

Esta lista comprenderá a todos los obreros de la Fábrica, con exclusión de los que ostenten las categorías de Subencargado, Maestro o superior.

18. Cuando el número de productores masculinos o femeninos que aleguen capacidad de trabajo disminuida (según dictamen facultativo) sea superior al cinco por ciento del total del capítulo correspondiente de la plantilla técnica, los productores afectados podrán elegir:

a) Pasar a una sección de «capacidad disminuida» en la que las Empresas les proporcionarán trabajos adecuados a sus condiciones físicas, siendo su retribución la equivalente al 60 por 100 de la correspondiente a su categoría profesional según el artículo 27.

b) Pedir la baja, con una indemnización igual a un mes de sus devengos (sin el plus familiar) por cada año de servicio, hasta un máximo de doce meses. Para los que tuvieren cincuenta y cinco años o más, la Empresa ingresará la cuota del Montepío por jubilación hasta los sesenta y cinco años.

No obstante lo que se dispone en los dos apartados anteriores, las Empresas se reservan, en todo caso, la facultad de recurrir a los trámites previstos en las disposiciones legales dictadas al efecto.

#### CONTRATOS ESPECIALES Y TRASLADOS

19. En el caso de contrato por temporada, trabajo determinado, eventual o interino, se producirá el cese del personal afectado como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización del trabajo o de las restantes causas concretas determinantes de la formalización del respectivo contrato.

20. Pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo todo trabajador contratado eventualmente o por temporada que trabaje en la Empresa siete meses seguidos o diez alternos dentro de un año natural en trabajo efectivo, salvo pacto en contrario.

21. Si la Empresa estimara necesario para el servicio cambiar de puesto de trabajo dentro del mismo centro, a uno o varios productores, se conviene en que para estos traslados se seguirá el orden de la lista de prioridad a que se refiere el artículo 17, comenzando por el número 1 en cada capítulo, si se trata de traslado voluntario y por el último cuando sea forzoso.

En los supuestos de traslado voluntario si, transcurrido un período de tiempo prudencia, a juicio de la Dirección, el productor trasladado no se adaptase al nuevo puesto, podrá ser sustituido por el que inmediatamente le sigue en la lista correspondiente, si así conviniere a éste.

22. Al trasladarse un operario de puesto de trabajo conservará la categoría y salario mínimo que tenía en el anterior, siempre que sean superiores a los correspondientes al nuevo; pero percibirá el incentivo señalado para éste. Esta norma se aplica también a los que trabajen a destajo.

#### ASCENSOS

23. Para promoción del personal será supuesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante.

24. Se establece como principio general para el ascenso del personal la capacidad del trabajador, y solamente en igualdad de condiciones se dará preferencia a la mayor antigüedad en el escalafón.

25. Los ascensos del personal administrativo tendrán lugar en lo sucesivo con arreglo al siguiente sistema:

- 75 por 100 por concurso.
- 25 por 100 por libre designación de la Empresa.

Las plazas de Jefe de primera o sección, y de segunda o negociado, así como las de Cajero, serán en todo caso libremente cubiertas por la Empresa, dando preferencia al personal de la misma.

26. No obstante lo dispuesto en los artículos 23 y 24, el personal de determinadas categorías profesionales pasará a ostentar una categoría inmediata superior a la suya por el simple transcurso de diez años ininterrumpidos de servicio en la Empresa. Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes de su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo automático.

Este beneficio alcanzará al siguiente personal: Peones, que pasarán a Ayudantes especialistas en las condiciones señaladas; Oficiales terceros de oficio a Oficiales segundos; Calca-

dores o Delineantes y Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda. En relación con los Auxiliares administrativos, no será computado el período de aspirantado.

#### CONDICIONES ECONOMICAS

27. Las remuneraciones que percibirán los trabajadores por el rendimiento normal que efectúen en ocho horas de trabajo diarias serán las que figuran en el cuadro anexo a este Convenio, y sustituirán a los actuales salarios reglamentarios.

Estas remuneraciones constituirán los salarios mínimos de cada categoría profesional.

28. Se suprime la modalidad de trabajo a destajo, si bien podrá conservarse para el plantado (corte) de la vellilla en cuadros, en las fábricas que lo tengan establecido.

29. El salario de los domingos y fiestas no recuperables estará constituido por el salario mínimo correspondiente, incrementado en su caso con la antigüedad que proceda.

30. Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en lo sucesivo en dos trienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados sobre los salarios mínimos establecidos en este Convenio.

A los efectos de antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la Empresa, excepción hecha del período de permanencia en las situaciones de Pinche, Aprendiz, Aspirante y Botones, computándose a partir de la fecha de entrada en vigor de la Reglamentación de Trabajo aplicable en cada caso.

El importe de los aumentos por antigüedad que viniera percibiendo cada trabajador quedará absorbido por el que resulte de la aplicación de nuevo régimen pactado, con objeto de unificar los distintos sistemas vigentes hasta ahora en las Empresas de fósforos.

31. Para las gratificaciones reglamentarias del 18 de julio y Navidad se computará a efectos de su cálculo el salario y sueldo mínimo establecido en este Convenio, más la antigüedad correspondiente.

32. Se establecerán además dos gratificaciones anuales de quince días cada una, para todo el personal, calculadas sobre las mismas bases que las anteriores, haciéndose efectivas una en el mes de abril y otra en el de octubre.

En ningún caso el importe de las gratificaciones de cada productor podrá ser inferior al que viniera percibiendo en la fecha de entrada en vigor del Convenio.

El importe de estas gratificaciones estará exento en todo caso de cotización por Seguros Sociales y Montepío.

33. El productor que ingresase o cesase en la Empresa durante el transcurso del año percibirá el importe de las gratificaciones extraordinarias tanto de 18 de julio y Navidad, como las del artículo 32, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

34. Las Empresas establecen incentivos para estimular los aumentos de rendimiento en sus centros de producción.

Para ello se formará mensualmente en cada fábrica dos «fondos de mejora extrasalarial», uno para los obreros y otro para los empleados técnico-administrativos de las mismas, excluidos los Licenciados, Ingenieros y Administradores Jefes de fábricas.

Estos fondos se distribuirán cada mes entre el personal correspondiente, en proporción a la valoración de su puesto de trabajo y al número de horas trabajadas por cada uno.

Dichos incentivos no cotizarán por Seguros Sociales ni Montepíos.

35. El fondo de mejora extrasalarial para el personal obrero se formará a base de doce pesetas por cada millar de cajitas de las labores normales producidas en el mes, más cuatro pesetas por grupo de veinte fósforos de cartón en carteritas; para las labores especiales se determinará la cuota equivalente.

Este fondo de mejora extrasalarial vendrá afectado por el coeficiente de la calidad de presentación en la misma proporción en que lo está actualmente.

36. El fondo de mejora extrasalarial para el personal técnico-administrativo se formará en cada fábrica a base de 0,70 pesetas por cada millar de cajitas producidas en el mes, de las labores normales; para las carteritas y labores especiales, se determinará la cuota equivalente.

Estas cuotas vendrán también afectadas en la proporción indicada en el artículo anterior, por el coeficiente de la calidad de presentación.

37. Con independencia de los anteriores conceptos, se establece para todo el personal técnico-administrativo, con excepción del de categoría superior a Jefe de primera o sección, un aumento voluntario, en tal forma que cada uno perciba un 12,50 por 100 más al año del importe líquido que venía obteniendo en la fecha de la implantación del presente Convenio.

En el supuesto de que alguna Empresa tuviera concedido a cuenta de este Convenio un aumento análogo al que se determina el párrafo anterior, será absorbido en su totalidad por el que ahora se establece.

38. En el caso de falta de aptitud, atención, interés, espíritu de equipo o cualquiera otra circunstancia análoga determinante de un rendimiento inferior al debido o de un evidente perjuicio en la calidad de la producción, las Empresas estarán facultadas para reducir e incluso suprimir el incentivo, con carácter individual y temporal, habida cuenta del daño colectivo que tales conductas suponen, ello, sin perjuicio de las demás medidas que en cada caso concreto puedan ser aplicadas de acuerdo con la normativa legal en vigor.

39. La fórmula para establecer el fondo de mejoras que aplique cada Empresa será uniforme para sus distintos centros de producción.

40. El plus de trabajos molestos, actualmente existentes, se limita a los operarios de las secciones de Cerillera, Masas de ignición y Encabezado y aquellas equiparables a juicio de la Dirección, elevándose a cinco pesetas diarias.

41. La participación en beneficios de personal comprendido en la plantilla consistirá en el 9 por 1.000 del valor de facturación (sin incluir impuestos, comisión de venta ni gastos de distribución) de los suministros efectuados, y se distribuirán en la primera quincena de marzo de cada año, proporcionalmente al tiempo trabajado y al salario mínimo incrementado con los aumentos periódicos por años de servicio.

42. El fondo del Plus Familiar se determinará para todo el año en cada centro de trabajo, durante la primera quincena de enero, de acuerdo con las normas legales en vigor, distribuyéndose una cuarta parte cada trimestre.

43. En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio recayesen nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización, podrán absorber las Empresas los incrementos correspondientes.

44. Las Empresas organizarán la liquidación de los salarios devengados por sus trabajadores, de manera que el pago de éstos se verifique por meses vencidos y dentro de los primeros días del mes siguiente.

Las Empresas entregarán semanalmente al personal obrero una cantidad a cuenta de sus devengos.

45. Las Empresas podrán jubilar a cualquiera de sus productores, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido sesenta años las mujeres y sesenta y cinco los hombres, completándoles la pensión de jubilación que les corresponda cobrar del Montepío hasta alcanzar el importe de los devengos efectivos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción del Plus Familiar y de los incentivos los que disfrutaren de ellos) y sin que en ningún caso puedan rebasar entre la jubilación y el complemento de la Empresa la cifra tope de 10.000 pesetas mensuales.

46. Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

#### JORNADA, FIESTAS Y VACACIONES

47. La jornada de trabajo será equivalente a ocho horas efectivas por día laborable (o cuarenta y ocho semanales), salvo las excepciones legales establecidas y la menor jornada, hoy ya existente para determinado personal.

48. En todos aquellos Centros de trabajo que han venido aplicando en años precedentes la jornada intensiva de verano, seguirá ésta realizándose durante el período de vigencia del presente Convenio, con sujeción a los mismos módulos de duración y tiempo que hasta la fecha han venido rigiendo. Ello, no obstante, si disposiciones de la Autoridad correspondiente señalasen horarios de realización de trabajos que no fueran compatibles con aquella jornada, la Empresa podrá dejar sin efecto la prestación de trabajo en jornada intensiva de verano.

49. Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada productor, aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada, es decir, que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

50. La forma de realizar la recuperación de fiestas será facultativa de la Empresa, que podrá aceptar cualquiera de las previstas por la Ley o de las establecidas en la práctica por costumbre o autorización administrativa, de acuerdo con el Jurado de Empresa del Centro de trabajo correspondiente.

51. El período de vacaciones del personal obrero se establece en quince días laborables. Todo el que, con carácter general, venga trabajando a prima o incentivo, percibirá durante dichos

días el promedio obtenido en el trimestre marzo-mayo, computándose solamente lo recibido por jornada normal, sin incluir posibles horas extraordinarias.

#### PREMIOS

52. Con el fin de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como el estar en posesión de cualidades sobresalientes, las Empresas establecerán los correspondientes premios, cuya concesión tendrá siempre, a todos los efectos, el carácter de graciable.

53. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurren algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Haber evitado un accidente o contribuir a reducir sus proporciones, con riesgo de su vida o enfermedad física.
- b) Haber puesto de manifiesto una voluntad extraordinaria, muy por encima de la simple superación, en el cumplimiento del deber en defensa de los bienes o intereses de la Empresa, o para paliar anomalías en el servicio.
- c) El llevar a cabo el trabajo con total entrega de facultades, llegando a subordinar al mismo su propia comodidad e interés particular, sin que nadie le obligue a ello ni por tal razón exista contraprestación alguna.
- d) Haber demostrado un ejemplar espíritu de equipo o compañerismo para mejorar los rendimientos y la calidad de la producción.
- e) Haber propuesto a la Empresa, con aceptación por parte de ésta, ideas o proyectos tendientes a mejorar la organización, rendimiento o calidad del trabajo.
- f) Conducta ejemplar de abnegación y lealtad en el servicio.
- g) Cualesquiera otras análogas a las anteriores, a juicio de la Empresa.

54. Los premios podrán consistir en:

- a) Felicitación pública.
- b) Recompensas en metálico.
- c) Bolsas de viaje.
- d) Becas de estudio para el galardonado a sus hijos.

55. Tanto el reconocimiento de los méritos como la concesión de las recompensas, será potestad privativa de la respectiva Empresa. No obstante, los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales, en su caso, podrán dirigirse a aquellas en exposición razonada de la conducta observada por los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el artículo 53, sin que esta propuesta tenga efecto vinculante alguno.

#### GARANTIAS A LOS CARGOS SINDICALES Y PUBLICOS DE CARACTER REPRESENTATIVO

56. Las Empresas se obligan de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos o funciones sindicales.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior, vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes Jefes las posibles ausencias derivadas de su cargo tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la Empresa y asistido, por tanto, a su trabajo, estando estas percepciones condicionadas, en todo caso, a la justificación a que alude en el párrafo anterior.

#### MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

57. Subsidio de matrimonio.—El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo recibirá con este motivo un subsidio de 1.000 pesetas.

58. Subsidio de natalidad.—Se establece un subsidio de 500 pesetas con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

59. Auxilio de defunción.—Se fija su cuantía en 3.500 pesetas para el caso del fallecimiento del trabajador o empleado, y de 1.000 pesetas en los supuestos de fallecimiento del cónyuge o hijos.

#### ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

60. En los supuestos de alumbramiento de la esposa, defunción o de enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos del empleado o trabajador, se concederán dos días de permiso retribu-

buido. Este plazo, habida cuenta de las circunstancias que concurran en cada caso concreto, podrá ser discrecionalmente ampliado a criterio del respectivo Jefe del Centro de trabajo.

**PRENDAS DE TRABAJO**

61. A todo el personal obrero comprendido en este Convenio, se le entregarán dos prendas de trabajo al año.

**VINCULACION A LA TOTALIDAD**

62. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación de Trabajo en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobara cualquiera de los pactos del Convenio, esta quedaría sin eficacia práctica, debiendo de reconsiderar su contenido.

63. En cuanto a interpretación, aplicación, incumplimiento y demás cuestiones que puedan surgir de este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Convenio Colectivo Sindical, Reglamento para su aplicación y disposiciones complementarias.

**CLAUSULA ESPECIAL**

Las Comisiones que han intervenido en la suscripción del presente Convenio declaran que, aun cuando las cláusulas del mismo significan un importante aumento en los costos de producción, ello no afectará a una elevación de precios.

Las mismas partes contratantes esperan que se reduzca el Impuesto sobre el Gasto que grava actualmente a las cerillas y fósforos, para que sea del mismo orden que el aplicado a otros artículos similares.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

1.ª Premios a la antigüedad.—Con independencia de los trienios y quinquenios a que se refiere el artículo 30, se mantendrán los premios establecidos en la segunda disposición transitoria de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria de Fósforos de 1947 a aquellos productores que los disfruten en la actualidad.

2.ª Para los trabajos a extinguir, como el llamado manual en las labores que no disfruten de incentivo, se establece un Plus de Actividad que devengarán los operarios cuyo rendimiento no sea inferior al fijado en cada caso, de acuerdo con el Jurado de Empresa. Dicho Plus de Actividad será de quince pesetas por jornada de ocho horas.

Madrid, 30 de mayo de 1963.

**CUADRO DE RETRIBUCIONES**

Categorías	Salario mínimo
<b>Técnicos.</b>	
Ingenieros	6.500
Licenciados	5.800
<b>Técnicos auxiliares.</b>	
Perito Industrial o Ayudante Técnico titulado	4.700
Delineante Proyectista	3.900
Delineante	3.400
Calcedor	2.750
<b>Administrativos.</b>	
Jefe de Sección o de primera	4.600
Jefe de Negociado o de segunda	4.100
Oficial primero	3.600
Oficial segundo	3.100
Auxiliares	2.600
Aspirante de 16/18 años	1.800
Aspirante de 14/16 años	1.200
<b>Subalternos.</b>	
Conserjes	2.250
Ordenanzas	2.100
Guarda Jurado	2.100
Vigilantes	2.000
<b>Botones o Recaderos.</b>	
De 16/18 años	1.400
De 14/16 años	900

Categorías	Salario mínimo
<b>Personal de fabricación.</b>	
Encargado general	122
Contramaestre	113
Encargado	90
Sub-encargado	80
Especialista	70
Ayudante Especialista	65
Peón	60
Pinches de 16/18 años	48
Pinches de 14/16 años	30
<b>Personal de oficios clásicos.</b>	
Jefe de Taller	130
Maestro de Taller de primera	120
Maestro de Taller de segunda	113
Oficial de primera	90
Oficial de segunda	80
Oficial de tercera	70
Aprendiz de cuarto año	53
Aprendiz de tercer año	48
Aprendiz de segundo año	30
Aprendiz de primer año	25

El presente cuadro de retribuciones está basado en la clasificación establecida por la Reglamentación aprobada el 3 de junio de 1948 para la Compañía Arrendataria de Fosforos, Sociedad Anónima. Las Empresas que se rijan por otras, harán la asimilación correspondiente de categorías según las definiciones de la citada Reglamentación.

**RESOLUCION de la Dirección General de Previsión por la que se dictan normas para la recaudación de cuotas de Seguros Sociales Unificados y Mutualismo Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Orden ministerial de 27 de junio de 1963 (Boletín Oficial del Estado número 155, de 29 de junio).**

La Orden de 27 de junio de 1963, al dictar las normas de desarrollo del Decreto 56/1963, de 17 de enero, dispuso en su artículo 25 que sus disposiciones serían aplicables a las liquidaciones de Seguros Sociales y Mutualidades Laborales que se verifiquen a partir de 1 de agosto del presente año, correspondientes a las cantidades devengadas en el mes anterior.

Se hace preciso, por tanto, introducir las modificaciones correspondientes en el procedimiento recaudatorio, con el fin de adaptarlo a las nuevas normas, así como establecer los necesarios mecanismos contables para que puedan realizarse durante el segundo semestre del año en curso la bonificación del Estado a que se refiere el artículo 16 de la Orden citada.

En consideración a lo expuesto, esta Dirección General establece las siguientes instrucciones:

Primera. La cuota de los Seguros Sociales Unificados y Desempleo, la correspondiente a Mutualidades Laborales y las cuotas Sindical y de Formación Profesional serán satisfechas conjuntamente por mensualidades vencidas, por las entidades patronales durante todo el mes siguiente al que corresponda su devengo.

En forma igualmente conjunta se efectuará el abono de las cuotas atrasadas que se encuentren pendientes de ingreso, cualquiera que fuese el período de su devengo, pero en este caso se realizará, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612/1963, de 14 de marzo, con arreglo al tipo y base de cotización que rijan en la fecha de efectuarse el ingreso, hacerse el requerimiento o de formularse la liquidación, salvo que, según legislación anterior aplicable al descubierto y vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron, debieran practicarse liquidaciones de cuantía superior.

Las Entidades patronales que, a efectos de la aplicación de los Seguros Sociales Unificados, estén comprendidas en alguno de los sistemas especialmente establecidos, verificarán sus liquidaciones con arreglo a las normas y modalidades que en los mismos se determinan. No obstante, si viniesen obligadas, además, a cotizar al Mutualismo Laboral, lo efectuarán de acuerdo con dichas normas especiales o, en otro caso, utilizando, al efec-