

## I. Disposiciones generales

### MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

*ORDEN de 27 de septiembre de 1962 por la que se amplía la de 6 de agosto pasado sobre estudios en la Escuela de Facultativos de Minas de Torrelavega.*

Ilustrísimo señor:

La Orden de 6 de agosto pasado («Boletín Oficial del Estado» del 21) dispuso que la Escuela de Facultativos de Minas de Torrelavega organice estudios por enseñanza libre y durante los cursos reglamentarios para los alumnos comprendidos en el número tercero de la Orden de 20 de junio último («Boletín Oficial del Estado» del 3 de julio). Y estimándose conveniente la extensión de los citados estudios a otros alumnos del Centro,

Este Ministerio, de acuerdo con el dictamen de la Junta de Enseñanza Técnica, ha resuelto que se amplíen a los que deseen iniciar cualquiera de los cursos de ingreso o segundo de la carrera

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 27 de septiembre de 1962.

LORA TAMAYO

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Técnicas.

### MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo acordado en 23 de julio último entre Empresas y trabajadores pertenecientes a la Industria Papelera.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre Empresas y trabajadores pertenecientes a la Industria Papelera en 1 de junio próximo pasado, a través del Sindicato Vertical correspondiente y para las provincias de Alicante, Barcelona, Burgos, Gerona, Guipúzcoa, Lérida, Sevilla, Valencia y Vizcaya; y

Resultando que en 27 de agosto del año en curso la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia, adjuntándose asimismo escrito por el que se renuncia a la «cláusula especial» de dicho Convenio, referente a la posible repercusión en precios;

Resultando que el artículo 16 del Convenio consigna la creación de la «Comisión Mixta del Convenio como Órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento», detallando funciones específicas de la misma y estableciendo una prejurisdicción funcional de atribuciones;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado por la Comisión deliberante en el referido Convenio, y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo, no lesiona intereses de carácter general, excepto la aclaración consignada a continuación, y ya que ha sido retirada la cláusula especial indicada anteriormente;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la Autoridad laboral que los aprueba por medio de Resolución fundamentada recurrible; su vigilancia; al Cuerpo de Inspección, y las acciones contenciosas a la Magistratura de Trabajo, según determinan los artículos 26 y 28 del Reglamento para aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958, por cuyos motivos las actuaciones de la Comisión Mixta se entiendan en vía conciliatoria y sin perjuicio, si ésta no tiene éxito, de las facultades de los Organismos citados;

Considerando que la unanimidad de lo estipulado y el hecho de que sus mejoras económicas se compensen bilateralmente sin alterar los precios del sector, según la renuncia ya dicha, como determina la Orden de 24 de enero de 1959 justifican su aprobación con las limitaciones anteriormente consignadas con el desarrollo de la Comisión Mixta y, por lo tanto.

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo acordado entre las Empresas y los trabajadores pertenecientes a la Industria Papelera en 23 de julio próximo pasado, con la aclaración preceptiva de que se hace mérito.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez firme, con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

3.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 24 de enero de 1959

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

Dios guarde a V. I. muchos años

Madrid, 5 de septiembre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA PAPELERA, ACORDADO EN 23 DE JULIO DE 1962

##### CAPITULO PRIMERO

###### AMBITO DE APLICACIÓN

###### a) Ambito funcional

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo Sindical regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en las Empresas de la Industria Papelera tanto existentes como las que se establezcan en el futuro cuyos Centros de trabajo se encuentren en las provincias que se relacionan en el artículo segundo

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y en el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Papelera.

###### b) Ambito territorial

Art. 2.º El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alicante, Barcelona, Burgos, Gerona, Guipúzcoa, Lérida, Sevilla, Valencia, Vizcaya y en las que se adhieran al mismo posteriormente.

Art. 3.º El presente Convenio será obligatorio para aquellas Empresas cuyo centro de trabajo fuere trasladado desde una provincia incluida en el artículo segundo a otra que no lo estuviera.

###### c) Ambito personal

Art. 4.º Se registrarán por este Convenio los trabajadores empleados en la Industria Papelera, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención, con inclusión de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares o desarrollen actividades complementarias a la principal. Quedan excluidas las funciones de alta dirección o Consejo.

## CAPITULO II

## PERÍODO DE APLICACIÓN

## a) Vigencia

Art. 5.º La totalidad de las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor el día primero del mes natural después de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 15 de junio de 1962, si el Convenio entrara en vigor con posterioridad a dicha fecha. En tal caso, a la entrada en vigor, las Empresas abonarán a los productores los atrasos correspondientes.

## b) Duración

Art. 6.º La duración de este Convenio se fija en dos años, contados a partir de la fecha de su vigencia, entendiéndose prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en la forma prevista en el apartado cuarto del artículo sexto del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1958, con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso.

## c) Rescisión y revisión

Art. 7.º El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Art. 8.º En el caso de solicitarse revisión, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Art. 9.º Si las conversaciones o estudios se prorrogaren por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

Art. 10.º Si se solicitara rescisión, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que se concluya un nuevo Convenio o las Autoridades competentes dicten disposición específica al efecto.

## CAPITULO III

## COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Art. 11. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

## a) Compensación

Art. 12. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Art. 13. Se consideran excluidos de la compensación global establecida en el artículo 12 los siguientes conceptos:

1. La compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
3. La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.
4. Las vacaciones de mayor duración que la pactada.

## b) Absorción

Art. 14. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total del convenio.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

## c) Garantía personal

Art. 15. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO IV

## COMISIÓN MIXTA

Art. 16. Se crea la Comisión mixta del Convenio como Organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Estudiar en el plazo de tres meses la posible reestructuración de las categorías profesionales.
7. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Art. 17. La Comisión mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional del Papel, Prensa y Artes Gráficas, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del país previa autorización sindical.

Art. 18. La Comisión mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y doce Vocales —seis empresarios y seis representantes sociales de las distintas categorías profesionales— y los asesores respectivos.

Para suplir las posibles ausencias por causas justificadas se nombrará un suplente para cada Vocal.

Art. 19. El Presidente será designado por mayoría de votos de los Vocales, debiendo recaer la designación en persona que reúna las condiciones reglamentarias para ser Presidente de Comisión deliberante del Convenio.

El nombramiento deberá ser aprobado por el Presidente del Sindicato Nacional del Papel, Prensa y Artes Gráficas.

Art. 20. El Secretario será de libre designación del Presidente del Sindicato Nacional del Papel, Prensa y Artes Gráficas.

Art. 21. Los Vocales, empresarios y representantes sociales, serán elegidos por la respectiva Junta Nacional del sector.

Art. 22. Los Asesores serán designados libremente por los Vocales de cada una de las representaciones, debiendo el nombramiento ser aprobado por el Presidente del Sindicato Nacional del Papel, Prensa y Artes Gráficas.

Art. 23. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

## CAPITULO V

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## a) Definiciones

Art. 24. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Se puede tomar como referencia de actividad normal la de un andarin de 1,65 metros de estatura, normalmente constituido, que con pasos de 0,75 metros recorre cinco kilómetros en una hora, sobre un terreno horizontal, liso, sin obstáculos y firme, tiempo de recuperación incluido.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

3. Cantidad de trabajo normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

4. Cantidad de trabajo óptimo es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

5. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un operario puede efectuar en una hora.

6. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo óptimo que un operario efectúa en una hora.

7. Tiempo de máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea.

8. Tiempo normal es el tiempo invertido por un trabajador en una determinada operación de actividad normal, sin tiempo de recuperación.

9. Trabajo libre es el trabajo en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

10. Trabajo limitado es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en el equipo, o por las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera del trabajador serán abonados como si se trabajase a rendimiento normal.

#### b) Sistemas y métodos de trabajo

Art. 25. El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo en cualquier momento oído el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales, y con la autorización en su caso de la autoridad laboral competente, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios al efecto.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo en la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo Sindical, tratarán de señalar a partir de dicha publicación lo que se estime como rendimiento normal en cada puesto de trabajo, determinando al efecto la cantidad de trabajo, calidad y demás exigencias. Esta determinación se hará pública en las respectivas dependencias para que el personal interesado conozca con claridad el alcance de sus obligaciones a rendimiento normal.

Art. 26. Por cada jornada de trabajo efectivo a rendimiento normal, la Empresa pagará al trabajador un plus de actividad.

El importe del plus de actividad en cada categoría profesional se especifica en las columnas segunda y tercera del artículo 39 del presente Convenio.

Si un trabajador no alcanzara el rendimiento normal por causas imputables al mismo dejará de percibir la totalidad del citado plus de actividad.

Art. 27. Seguirán en vigor los sistemas de racionalización donde en el momento de la publicación del presente Convenio se perciba una prima proporcional a la actividad individual en puntos o GH. Se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.º Las primas que se abonen en la actualidad hasta el rendimiento normal quedarán absorbidas en el plus de actividad que establece el presente Convenio.

2.º Las actividades y rendimientos comprendidos entre actividad y rendimiento normal y actividad y rendimiento óptimo serán objeto de prima, a cuyo efecto las Empresas interesadas podrán modificar las curvas de primas y sistemas de incentivo que hubieran implantado, siempre y cuando que el importe de las nuevas primas no sea inferior en pesetas al importe que se pagaba hasta la publicación del presente Convenio entre la actividad normal de 60 puntos ó 1.00 GH y la actividad superior efectivamente realizadas.

Art. 28. En todo momento la Empresa podrá hacer las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo con la movilidad y redistribución de personal correspondientes, cuando lo estime necesario como consecuencia de cambios de instalaciones, mecanización y modernización en general de la industria.

### CAPITULO VI

#### DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL PERSONAL

Art. 29. 1) La Empresa podrá proceder a la disminución de sus plantillas en los casos siguientes:

- 1.º Crisis económica.
- 2.º Modificación de las instalaciones fabriles.
- 3.º Mecanización y, en general, modernización técnica.
- 4.º Reorganización del trabajo para alcanzar el rendimiento normal de los productores.
- 5.º Reorganización del trabajo para alcanzar rendimientos comprendidos entre el normal y el óptimo.

2) Cuando por cualquiera de las causas citadas resultara en un centro de trabajo un sobrante de personal, la Empresa, bien directamente, bien encomendándolo a una compañía especializada, preparará un informe justificativo de las razones técnicas que aconsejan la reducción de plantilla. Dicho informe se someterá al Delegado Provincial de Trabajo competente, una vez oído el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales. El Delegado Provincial de Trabajo resolverá en el plazo de treinta días hábiles, a contar desde la presentación oficial, el informe referido siguiendo los trámites que señalan las disposiciones legales vigentes.

Como regla general, la determinación del personal sobrante se hará por rigurosa antigüedad en el puesto y en la Empresa y con las consecuencias que en cuanto a situación económica del trabajador prevé el Seguro Nacional de Desempleo.

3) Sin embargo, en el supuesto de que la Empresa lo estimara posible, podrá ofrecer a toda la plantilla del centro de trabajo un número de indemnizaciones igual al de puestos sobrantes. Cada indemnización consistirá en una cantidad igual a las percibidas por toda clase de conceptos durante el año natural anterior.

Es facultad privativa de la Empresa elegir de los trabajadores que voluntariamente soliciten dicha indemnización aquellos a quienes le conceda ésta.

El contrato de trabajo de los trabajadores que acepten dicha indemnización se considerará rescindido voluntariamente, renunciando el interesado a toda reclamación derivada de la rescisión del contrato así como a cualquier pago ulterior por parte de la Empresa.

4) Tanto en el caso de procedimiento general como en el procedimiento especial a que se refieren respectivamente los párrafos 2) y 3) del presente artículo, se considerará legal a todos los efectos la reducción de plantilla efectuada.

Art. 30. El régimen de vacaciones será el determinado por el artículo 60 del vigente Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Papelera, salvo que en los quince días naturales de vacación del personal obrero y subalterno no se computarán aquellos días de fiesta que no correspondan a domingos.

Art. 31. Se concederá permiso con derecho a la remuneración pactada en los casos siguientes:

1. De duración hasta dos días, por fallecimiento de cónyuge, padre madre, padres políticos, hijo o hermano.
2. De duración hasta dos días en caso de alumbramiento de esposa o por intervención quirúrgica grave del padre, madre, hijo, cónyuge o hermano.
3. De un día, por fallecimiento de abuelo, nieto, sobrino, tío y hermano político.
4. De un día por boda de hijo o hermano.

Art. 32. Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda tal servicio, y deberá reincorporarse antes de cumplirse dos meses desde su licenciamiento.

Durante la ausencia del trabajo por servicio militar ordinario y obligatorio, los trabajadores percibirán en su caso el plus familiar y las pagas extraordinarias previstas en el presente Convenio.

En las ausencias motivadas por obligaciones inherentes al desempeño de cargo sindical u otros de carácter público, los trabajadores percibirán el plus de actividad.

### CAPITULO VII

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### a) Regulación salarial

Art. 33. Las remuneraciones salariales contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos por las Empresas, por lo que tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento normal en jornada de ocho horas diarias.

Art. 34. Las remuneraciones salariales estarán integradas por dos conceptos, a saber:

- a) El salario base cotizable por seguros sociales y Mutuo Laboral; y
- b) El denominado plus de actividad, que se devengará por día efectivamente trabajado en el que se haya obtenido el rendimiento normal.

Art. 35. Se establecen dos niveles salariales. Empresas que produzcan exclusivamente estrazas estracillas y El segundo nivel salarial se aplicará al personal de sonillas cartones grises, con una plantilla de 50 ó menos productores.

El primer nivel salarial se aplicará al resto de la industria papelera comprendida en el presente Convenio.

Art. 36. La retribución básica del sistema pactado es la correspondiente al peón, fijada en setenta y cinco pesetas diarias para el primer nivel salarial, dividida en dos conceptos:

El primero de los cuales se denomina salario base y es de cuarenta pesetas, y el segundo se denomina plus de actividad y es de treinta y cinco pesetas.

En el segundo nivel salarial la retribución básica ascenderá a setenta pesetas, de las cuales cuarenta corresponderán a salario base y treinta al plus de actividad.

Art. 37. Los salarios de cotización a efectos de seguros sociales obligatorios y Mutualismo Laboral son los que figuran en las primeras columnas de las tablas del artículo 39, bajo el epígrafe de «salario base», incrementados con el premio de antigüedad cuando proceda.

Artículo 38. El plus de actividad estará exento de cotización para seguros sociales y Mutualismo Laboral y no se computará para el cálculo del plus familiar.

Art. 39. La retribución básica, constituida por sueldo o salario base y plus de actividad queda establecida en la siguiente forma:

	Sueldo base mensual	Plus de actividad mensual	
		Primer nivel	Segundo nivel
Director .....	5.565.—	3.855.—	3.305.—
Subdirector .....	4.635.—	3.210.—	2.755.—
Técnico Jefe .....	3.710.—	2.570.—	2.205.—
Técnico Superior .....	3.635.—	2.520.—	2.160.—
Técnico Medio .....	3.175.—	2.200.—	1.885.—
Graduado Social .....	2.500.—	1.735.—	1.490.—
Diplomado .....	2.715.—	1.880.—	1.615.—
Practicante .....	1.690.—	1.170.—	1.005.—
Jefes de Sección .....	2.160.—	1.500.—	1.285.—
Contraamaestre primera .....	1.970.—	1.365.—	1.170.—
Contraamaestre segunda .....	1.785.—	1.240.—	1.065.—
Maestro sala de 1.ª .....	1.565.—	1.085.—	930.—
Maestro sala de 2.ª .....	1.450.—	1.005.—	865.—
Maestro sala de 3.ª .....	1.400.—	970.—	835.—
(Varones)			
Maestro sala de 3.ª .....	1.120.—	775.—	665.—
(Mujeres)			
Jefes .....	2.715.—	1.880.—	1.615.—
Oficial de 1.ª .....	1.970.—	1.365.—	1.170.—
Oficial de 2.ª .....	1.785.—	1.240.—	1.065.—
Auxiliar .....	1.370.—	950.—	815.—
Aspirantes:			
De 14 a 16 años .....	485.—	335.—	290.—
De 16 a 18 años .....	795.—	550.—	475.—
Jefe de Sec. de Org. 1.ª .....	2.440.—	1.690.—	1.450.—
Jefe de Sec. de Org. 2.ª .....	2.355.—	1.635.—	1.405.—
Técnico de Org. de 1.ª .....	1.975.—	1.370.—	1.175.—
Técnico de Org. de 2.ª .....	1.715.—	1.190.—	1.020.—
Auxiliar de Organización .....	1.565.—	1.085.—	930.—
Aspirante .....	1.050.—	730.—	625.—
Almaceneros .....	1.450.—	1.005.—	865.—
Listeros .....	1.395.—	970.—	835.—
Pesadores .....	1.285.—	890.—	765.—
Cobradores .....	1.275.—	885.—	760.—
Conserjes .....	1.275.—	885.—	760.—
Ordenanzas .....	1.200.—	835.—	715.—
Porteros .....	1.230.—	855.—	735.—
Guardas y Serenos .....	1.230.—	855.—	735.—
Recadistas y Botones:			
De 14 a 16 años .....	495.—	345.—	295.—
De 16 a 18 años .....	830.—	575.—	495.—
Mujeres de limpieza .....	5.45	3.80	3.25

	Sueldo base diario	Plus de actividad diario	
		Primer nivel	Segundo nivel
Oficiales de 1.ª :			
1.ª categoría .....	51.40	45.—	38.60
2.ª categoría .....	50.30	44.—	37.80
3.ª categoría .....	49.20	43.10	37.—

	Sueldo base diario	Plus de actividad diario	
		Primer nivel	Segundo nivel
Oficiales de 2.ª:			
1.ª categoría .....	48.40	42.30	36.30
2.ª categoría .....	47.50	41.60	35.70
3.ª categoría .....	46.40	40.60	34.80
Oficiales de 3.ª:			
1.ª categoría .....	45.60	39.90	34.20
2.ª categoría .....	44.50	38.90	33.40
3.ª categoría .....	43.70	38.20	32.80
Oficios auxiliares:			
Oficial 1.ª .....	50.30	44.—	37.80
Oficial 2.ª .....	47.50	41.60	35.70
Oficial 3.ª .....	44.50	38.90	33.40
Oficios complementarios temerinos:			
Maestra .....	38.10	33.30	28.80
Esptas. 1.ª .....	31.70	27.70	23.80
Esptas. 2.ª .....	30.90	27.—	23.20
Esptas. 3.ª .....	29.80	26.10	22.40
Pinches .....	27.80	24.30	20.90
Especialistas:			
De primera .....	42.80	37.50	32.20
De segunda .....	41.40	36.30	31.20
De tercera .....	40.60	35.50	30.50
Aprendices:			
De primer año .....	13.90	12.20	10.50
De segundo año .....	19.20	16.80	14.40
De tercer año .....	24.80	21.70	18.60
De cuarto año .....	33.10	29.—	24.90
Peones .....	40.—	35.—	30.—
Pinches:			
De 14 a 16 años .....	19.20	16.80	14.40
De 16 a 18 años .....	31.30	27.40	23.50

Art. 40. Aquellas Empresas donde el personal técnico o administrativo tuviera con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio una retribución mejorada voluntariamente que fuese superior en totalidad a los niveles establecidos en el artículo 39, podrán seguir aplicando el sistema de mejoras voluntarias.

Art. 41. La gratificación de 18 de Julio consistirá en el pago al personal del importe de veinte días del salario de cotización definido en este Convenio.

Art. 42. La gratificación extraordinaria de Navidad consistirá en el pago al personal del importe de treinta días del salario de cotización definido en este Convenio.

Art. 43. Las remuneraciones en concepto de horas extraordinarias estarán integradas por dos conceptos, a saber:

1.ª El importe de los siguientes conceptos:

- a) El salario base cotizable por Seguros Sociales.
- b) La antigüedad.
- c) Las remuneraciones de descanso dominicales, días festivos no recuperables y vacaciones.

d) Las pagas extraordinarias, en la parte proporcional al número de horas extraordinarias efectivamente trabajadas, y teniendo en cuenta que el citado importe se recargará en un 25 por 100 para cada una de las dos primeras horas trabajadas en días laborables, en un 40 por 100 para las restantes horas trabajadas en días laborables y en un 50 por 100 para cada una de las horas trabajadas en festivos

El importe resultante cotizará en Seguros Sociales Obligatorio y Mutualismo Laboral, en la proporción legalmente establecida.

2.ª Importe de la octava parte del Plus de Actividad por cada hora extraordinaria trabajada, incrementando con los

mismos recargos del 25 por 100, 40 por 100 ó 50 por 100 que se especifica en el punto primero.

Este segundo importe estará exento de cotización en Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus Familiar.

### CAPITULO VIII

#### SEGURIDAD SOCIAL

Art. 44. Por el presente Convenio se establece un Fondo de Seguridad Social.

Dicho Fondo estará constituido por una aportación directa de la Empresa y consistirá en dos pesetas diarias por día de trabajo del peón y cuotas proporcionales a dicha cantidad por cada una de las demás categorías profesionales de técnicos, administrativos, subalternos y obreros. La proporción, sobre las dos pesetas será igual a la existente, conforme a la tabla salarial del artículo 39.

Art. 45. Cada Empresa tendrá un Fondo propio, que se administrará por el organismo central de la Empresa encargado de aplicar el Plus Familiar.

Art. 46. El importe del Fondo se destinará a la mejora del régimen de jubilación, de enfermedad y de cuantas prestaciones de seguridad social se estimen oportunas por el organismo administrador del Fondo.

Art. 47. La aportación al Fondo se hará mensualmente por la Empresa en cuenta independiente que se abrirá al efecto, justificando el desglose de dicho ingreso en informe al organismo administrador del Fondo.

Art. 48. El organismo administrador del Fondo en cada Empresa adoptará las normas necesarias para su funcionamiento.

Art. 49. Las Empresas situadas en el segundo nivel salarial aportarán 1,70 pesetas por día de trabajo del peón y cuotas proporcionales sobre dicha base para las demás categorías profesionales; aportación que representa una carga económica equivalente a la de las Empresas del primer nivel.

### CAPITULO IX

#### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 50. Los Reglamentos de Régimen Interior regularán cuanto concierna a premios, faltas y sanciones.

A tales efectos se tendrá en cuenta, entre otras, la necesidad de que sean adecuadamente sancionadas cuantas acciones u omisiones voluntarias impliquen reducciones de la producción, dado el interés que ésta ofrece a la economía nacional, a la Empresa y a los trabajadores.

Del mismo modo, los premios atenderán los especiales merecimientos contraídos en favor de la producción.

#### DISPOSICION FINAL

En el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, alterándolo fundamentalmente, quedaría el Convenio sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido por las partes.

## II. Autoridades y Personal

### NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

#### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

*ORDEN de 28 de septiembre de 1962 por la que se dispone el cese del Cabo primero de la Guardia Civil, don Fulgencio Carbonell Bergua, en la Primera Compañía Móvil de Instructores de la Guardia Territorial de la Región Ecuatorial.*

Ilmo. Sr.: Accediendo a la petición formulada por el Cabo primero de la Guardia Civil don Fulgencio Carbonell Bergua,

Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I. y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones legales vigentes, ha tenido a bien disponer su cese en la Primera Compañía Móvil de Instructores de la Guardia Territorial de la Región Ecuatorial, con efectividad de 27 de septiembre en curso, día siguiente al en que cumplió la licencia extraordinaria por enfermo que le fué concedida.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 28 de septiembre de 1962.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.

*ORDEN de 28 de septiembre de 1962 por la que se nombra por concurso a don Juventino Escudero Calderón Depositario de Fondos de la Diputación Provincial de Río Muni (Región Ecuatorial).*

Ilmo. Sr.: Como resultado del concurso publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 19 de junio último, para proveer la plaza de Depositario de Fondos vacante en la Diputación Provincial de Río Muni, esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I., ha tenido

a bien designar para cubrir la misma al funcionario del Cuerpo Nacional de Depositarios de Fondos de Administración Local don Juventino Escudero Calderón, en cuyo cargo percibirá los emolumentos correspondientes con imputación al presupuesto de dicha Diputación Provincial.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 28 de septiembre de 1962.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.

*ORDEN de 29 de septiembre de 1962 por la que se deja sin efecto la de 6 de los corrientes en lo que se refiere al nombramiento de los Guardias segundos que se citan.*

Ilmo. Sr.: Por haber causado baja en la Guardia Civil los Guardias segundos don Ramón Fernández Martín y don Manuel Aparicio Campos.

Esta Presidencia del Gobierno, de conformidad con la propuesta de V. I. y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones legales vigentes, ha tenido a bien dejar sin efecto la Orden de 6 de los corrientes nombrando por concurso al personal de la Guardia Civil que en la misma se relaciona para cubrir vacantes en la Primera Compañía Móvil de Instructores de la Guardia Territorial de la Región Ecuatorial, en lo que se refiere concretamente al nombramiento de los mismos para la expresada Compañía.

Lo que participo a V. I. para su conocimiento y efectos procedentes.

Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 29 de septiembre de 1962.

CARRERO

Ilmo. Sr. Director general de Plazas y Provincias Africanas.