

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 29 de diciembre de 1962 por la que se autoriza el aumento de la jornada hasta el máximo de ocho horas en las labores subterráneas de las minas metálicas durante el primer semestre de 1963.

Dustrísimo señor:

Persistiendo las circunstancias que determinaron la publicación de la Orden de 22 de diciembre de 1943, y de conformidad con lo prevenido en el apartado tercero del artículo 36 del Decreto-ley de 1 de julio de 1931, sobre jornada máxima legal, en relación con el párrafo final del artículo 37 de la misma disposición,

Este Ministerio ha resuelto que la jornada legal de siete horas en las labores subterráneas de las minas metálicas puede aumentarse hasta el máximo de ocho horas durante el primer semestre de 1963, debiendo abonarse dicha hora con el salario tipo de hora ordinaria, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 24 de julio de 1947.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de diciembre de 1962.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Industria de Colorantes, acordado en 12 de diciembre de 1962.

Visto el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Industria de Colorantes, acordado por la Comisión nombrada al efecto, para regular las relaciones laborales entre empresas y trabajadores en dicha actividad, en 12 de diciembre de 1962 y en el seno del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, y

Resultando que en 19 de diciembre de 1962 la Secretaría General de la Organización Sindical remite a este Centro Directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico social, al mismo tiempo que hace constar la no repercusión de mejoras al personal en los precios de los artículos producidos; texto y comunicación que tuvieron su entrada en esta Dirección General el día 28 del mismo mes y año;

Resultando que en el artículo 14 se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje, a cuya actuación se remiten los artículos 15 y siguientes;

Resultando que la disposición final segunda establece que durante la vigencia del Convenio no podrá invocarse la aplicación de las normas estatales que, sin implicar mejora global de lo pactado, se opongan al mismo;

Considerando que la interpretación de los Convenios corresponde a la autoridad laboral, que los aprueba por medio de resolución fundamentada: 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 limitarán su esfera a cometidos que no interfieran los que, con carácter indeclinable, están confiados a los mencionados servicios estatales;

Considerando que el Decreto 1522/1962, de 5 de julio, sobre normas para conciliar lo dispuesto en las Reglamentaciones de Trabajo y en los Convenios Colectivos, señala la vía, en su caso a seguir, a la que ha de estarse para modificar o dejar de aplicar las normas estatales reguladoras del trabajo por cuenta ajena, cuando se solicite y así se acuerde, a través del procedimiento que señala y sin que, por ello, sea posible «a priori», conceder tal excepción en los términos pretendidos por la citada disposición final segunda del Convenio;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado en el referido Convenio y que sus estipulaciones establecen mejoras de indudable trascendencia, tanto en la parte relativa al contrato de trabajo como en otros aspectos, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, con arreglo al artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, máxime cuando el mismo se estima ventajoso para ambos sectores laborales y no contraviene preceptos de

superior rango administrativo, ni lesiona intereses de carácter general, excepto las aclaraciones consignadas en los considerandos anteriores;

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

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Industria de Colorantes, acordado en 12 de diciembre de 1962, con la salvedad de que las funciones de la Comisión Mixta respetarán las confiadas con carácter indeclinable a los Servicios del Estado, y la de que, asimismo, habrá de estarse a lo dispuesto en el Decreto 1522/1962, de 5 de julio, para conciliar, en su caso, las normas estatales y las acordadas a través del Convenio.

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

3.º Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 14 de enero de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE COLORANTES, ACORDADO EN 12 DE DICIEMBRE DE 1962

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª

Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio nacional, excepto aquellas provincias y empresas que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuvieran alguno otro vigente, salvo el derecho de acogerse a aquél.

Art. 2.º Quedan sometidas a las estipulaciones pactadas en este Convenio todas aquellas empresas encuadradas en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Química del Grupo de Colorantes, constituida por los siguientes Subgrupos: Colorantes de Hulla, Pigmentos, Pinturas y Barnices, Tintas tipográficas y Tintas de escribir y Varios. Siendo también de aplicación a aquellas otras actividades que sirvan de complemento o accesorias a la de Colorantes.

Art. 3.º El presente Convenio afecta a la totalidad del personal ocupado por las empresas y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, a excepción del comprendido en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los cargos de Director y Subdirector se regirán por el Contrato que particularmente celebren con sus respectivas empresas y subsidiariamente por el presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª

Vigencia, duración, prórroga, rescisión y revisión

Art. 4.º Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1963.

Art. 5.º La duración del Convenio será de dos años, contados a partir de su entrada en vigor, salvo los supuestos de prórroga o resolución a que se refieren los artículos siguientes.

Art. 6.º El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º Se considerarán, en todo caso, como causas de revisión la modificación de las cuotas de Seguridad Social, Mutualidad y Plus Familiar.

Art. 8.º La propuesta de resolución deberá ir acompañada de un informe en el que fundadamente se especifiquen las causas que la motivan.

Art. 9.º No se resolverá ninguna propuesta de revisión si la misma no va acompañada de un índice razonado de los puntos a revisar.

SECCIÓN 3.ª

Compensación, absorbilidad. Garantía «ad personam»

Art. 10. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por imperativo legal, jurisprudencial contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales, o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 11. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel total del Convenio; en caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Los pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad se abonarán siempre, excepto cuando se haya hecho calificación científica de los puestos de trabajo y estén incluidos en la misma. En todo caso, se abonará el plus de nocturnidad.

Art. 12. Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam»

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, nadie podrá acogerse parcialmente a los preceptos del Convenio.

SECCIÓN 4.ª

Vinculación de la totalidad

Art. 13. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin efecto.

SECCIÓN 5.ª

Comisión Mixta

Art. 14. Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje.

Art. 15. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.ª Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.ª Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.
- 3.ª Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- 4.ª Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 16. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevará el problema debatido a la Dirección General de Ordenación del Trabajo o autoridad laboral competente.

Art. 17. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativa y contenciosa, previstas en el Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, en la forma y con el alcance que en el mismo aparecen regulados.

Art. 18. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas de Madrid, pudiendo no obstante reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional, previa la correspondiente autorización sindical.

Art. 19. La Comisión Mixta se compondrá de: un Presidente; un Secretario; y diez Vocales, cinco económicos y cinco sociales, y los Asesores respectivos.

Art. 20. La Comisión deliberante del Convenio propondrá, con arreglo a las normas vigentes, al Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, la persona que consideran puede asumir la presidencia de la Comisión Mixta, por si mereciera su aprobación.

Art. 21. El Secretario será elegido por el Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, de entre los comprendidos en una terna propuesta por los miembros de la Comisión.

Art. 22. Los Vocales de la Comisión Mixta serán designados: los representantes de la Económica, a través de las Juntas de

Sector, y los representantes de la Social, entre los miembros de la Comisión deliberante.

Art. 23. Los Asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 24. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 25. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento.

Art. 26. 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 resuelva en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos, ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

SECCIÓN 6.ª

Conflictos colectivos de trabajo

Art. 27. En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo se estará a lo dispuesto sobre el particular por la legislación vigente.

CAPITULO II

Plantillas, escalafones, antigüedad, ingreso, ascensos y excedencias

SECCIÓN 1.ª

Plantillas y escalafones

Art. 28. Dentro del primer trimestre de cada año se publicará y fijará en el tablón de anuncios el escalafón de la empresa, cerrado el 31 de diciembre anterior, pudiendo el personal fijo, en el plazo de un mes, formular las observaciones que crea oportunas en defensa de sus intereses.

Art. 29. Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la Dirección de la empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme con la resolución, se dará traslado al Jurado de Empresa o representantes sindicales en su primera reunión, los cuales informarán a la Dirección y ésta, en el plazo de cinco días siguientes, dictará el acuerdo que crea conveniente, que será comunicado al interesado, quien, de no estar conforme, podrá ejercitar su derecho en la vía administrativa.

Art. 30. Por el presente Convenio se fija la antigüedad en dos trienios y seis quinquenios.

Art. 31. Para ingresar en la Empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de catorce años.

Art. 32. La admisión del personal se ajustará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación obrera, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

Art. 33. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Art. 34. En cuanto a los períodos de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 16, apartado 2.º, de la actual Reglamentación Nacional de Trabajo.

Art. 35. El período de prueba es integramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o parte de él, debiendo constar así en contrato escrito.

Art. 36. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán proceder unilateralmente a la rescisión del compromiso de trabajo, sin que sea exigible el previo aviso ni indemnización para ninguna de las partes.

Art. 37. El período de prueba, salvo en los aspirantes y aprendices, será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador gozará idénticos derechos que el resto del personal.

Art. 38. Respecto a los ascensos se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de la Industria Química.

Art. 39. El personal que lleve un mínimo de cinco años al servicio de la empresa podrá solicitar la situación de excedencia voluntaria.

La concesión de la excedencia corresponde a la empresa, que la otorgará siempre que no suponga perjuicio para el buen funcionamiento de la misma y no existiese un cupo de excedentes superior al 3 por 100 dentro de la categoría y sección.

Art. 40. La permanencia en la situación de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año, y será

preceptivo formular la petición del reintegro con un mes de antelación. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reintegro.

En la situación de excedencia no se tendrá derecho a la percepción de sueldo ni retribución alguna. Tampoco se podrá en esta situación prestar servicio en otra empresa del mismo ramo, y si esto se realizase será causa de baja definitiva.

No se podrá solicitar la situación de excedencia hasta transcurridos tres años del disfrute de la última concedida.

Art. 41. Al terminar el periodo de excedencia, el productor tendrá derecho a su reincorporación y ocupará, con carácter preferente, algún puesto de idéntica categoría al ocupado con anterioridad, o en uno inferior en espera de vacante.

En ningún caso el reintegro implicará incremento de plantilla, y el tiempo de estas excedencias no se computará a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo, rotación de turnos y recuperación de fiestas

Art. 42. En todo lo referente a jornada de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley de jornada máxima de trabajo y demás disposiciones vigentes.

Art. 43. En cuanto al establecimiento de turnos de trabajo, así como al personal asignado a los mismos, se continuará con el régimen actualmente existente en cada empresa.

Art. 44. La empresa estará facultada para establecer una recuperación uniforme de las fiestas, a lo largo de todo el año, que represente aproximadamente la cuantía de las horas a recuperar.

En caso de diferencia positiva para el productor se abonará dicha diferencia como horas extraordinarias.

El personal estará obligado a cumplir el horario que con este motivo se establezca.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en los respectivos Reglamentos de Régimen Interior.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y organización de trabajo

SECCIÓN 1.ª

Retribuciones

Art. 45. Con el carácter de retribuciones extrasalariales se establecen las asignaciones del Convenio, una de ellas denominada «fija» y la otra por rendimiento normal, que se reflejan en el cuadro figurado como anexo.

La percepción total, igualmente reflejada en dicho cuadro, se percibirá cuando el trabajador alcance un rendimiento a actividad normal, fijado de acuerdo con las normas «standard» en la materia.

En el caso de rendimiento inferior se perderá el derecho al percibo de la asignación por rendimiento normal.

Las empresas que no tengan establecido sistema de medición o determinación de rendimientos, deberán satisfacer en todo caso la total percepción figurada en el cuadro de retribuciones.

Art. 46. Las anteriores asignaciones y gratificaciones del Convenio no se computarán para el cálculo de la retribución de horas extraordinarias, ni para el Plus Familiar, ni tributarán por Seguros Sociales, Cuota Sindical, Montepíos Laborales, pero sí por Seguro de Accidentes.

Art. 47. Las gratificaciones reglamentarias anuales de 18 de Julio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el importe de treinta días de salario real, cualquiera que sea la categoría profesional de los obreros y empleados.

Art. 48. En los casos de accidentes, las empresas deberán hacer efectivo a los trabajadores la diferencia existente entre lo que éstos perciban por la correspondiente prestación de Seguro Social y el salario real que les corresponda.

En los casos de enfermedad las empresas, a partir del día que comience la prestación del Seguro de Enfermedad, completarán a los trabajadores la diferencia hasta el 70 por 100 del salario real.

Los beneficios a que se refieren los dos párrafos anteriores se perderán en los supuestos de simulación o agravación voluntaria, por parte del trabajador interesado.

En todo caso, las empresas quedan facultadas para fiscalizar la realidad del accidente o enfermedad.

Art. 49. Las vacaciones se abonarán de acuerdo con el salario real correspondiente a cada categoría profesional.

Art. 50. En los supuestos taxativamente previstos en el ar-

tículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, el productor afectado recibirá durante su ausencia —y siempre dentro del margen que para éstas señalan las disposiciones vigentes— la misma remuneración efectiva que le habría correspondido percibir en tales días de haber estado presente en la empresa y asistido, por tanto, a su trabajo.

Art. 51. En aquellas secciones o departamentos en que, por la índole de la labor a desarrollar, el trabajo se lleve a cabo sobre pavimento mojado permanentemente, las empresas se obligan a suministrar al personal empleado en las mismas, con carácter personal e intransferible, un par de botas de goma o zuecos de madera. Este calzado, a cuya conservación diligente queda obligado el trabajador respectivo, será renovado cuando su estado no sirva para cumplir la finalidad a que está destinado.

Igualmente, y para los que trabajen en las secciones o departamentos de fabricación y laboratorios, y con idéntico carácter al indicado en el párrafo anterior, las empresas facilitarán dos buzos, monos completos o batas de trabajo, a cada uno de los operarios adscritos a los mismos. La duración de estas prendas estará condicionada en la forma que se expresa en el párrafo anterior. El desarrollo del contenido del presente artículo se llevará a cabo en los respectivos Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 52. En el presente Convenio se establecen dos nuevas categorías necesarias hoy en la Industria: Colorista y Conductor.

Art. 53. Se entiende por Colorista el que, con conocimiento de colorimetría o composición de colores, obtiene, por mezclado de los colores oportunos, contramuestras totalmente ajustadas a las tonalidades dadas por muestreo.

Art. 54. Se entiende por Conductor al que, provisto de carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, mantiene el funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte, así como de la carga y descarga de la mercancía, hasta el tope fijado por la legislación vigente.

Tendrá la consideración de Oficial de primera cuando posea capacidad suficiente para ejecutar como mecánico aquellas reparaciones que no requieran elementos de taller y se halle en posesión de carnet de conducir de primera clase; en los demás casos su categoría será la de Oficial de segunda.

SECCIÓN 2.ª

Organización del trabajo

Art. 55. Son facultades de la empresa:

1. La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.
2. La asignación del número de máquinas o de la tarea necesaria para el cumplimiento por el trabajador del rendimiento convenido.
3. La fijación de los índices de desperdicios y mermas y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación y el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.
4. Podrá exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará el nivel profesional (mando, oficial, peón) y se concederá el necesario periodo de adaptación.
6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.
7. Realizar, durante el periodo de realización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trata. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias anteriores a la misma.
8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
9. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresado a través de la representación sindical en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la Delegación de Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada resolución.

Art. 56. Son obligaciones de la empresa:

1. Poner en conocimiento de la representación sindical, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
2. Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical.
4. Entregar a la Delegación de Trabajo, en caso de conformidad y en el plazo de quince días a contar desde el de la terminación de la prueba, los estudios técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes.
5. En los casos de disconformidad de los trabajadores y en el mismo plazo de quince días, con conocimiento de la representación sindical, elevar los estudios técnicos y de salarios a la Delegación de Trabajo.
6. Exponer en los lugares de trabajo las normas para el cálculo del salario, de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan normalmente comprenderla.

Sección 3.ª

Bases de productividad

Art. 57. Definiciones:

1. 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.
2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin pérdida de vida profesional, trabajando ocho horas diarias.
3. Tiempo normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación de actividad normal, sin tiempo de recuperación.
4. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.
5. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.
6. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario puede efectuar en una hora a actividad normal.
7. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a actividad óptima.
8. Tiempo máquina es el mínimo que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Art. 58. El rendimiento normal y, por consiguiente, la producción normal es exigible y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como una dejación de este derecho.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal.

Art. 59. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible se podrá establecer un sistema indirecto de valoración del trabajo.

Art. 60. Las empresas que tengan establecido un sistema de primas o destajo podrán revisarlas cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de lo señalado en el presente Convenio, para el rendimiento normal.

Art. 61. Teniendo en cuenta que las clasificaciones de puestos de trabajo, indicadas en el anexo salarial, son únicamente enunciativas, las empresas podrán, en el caso que lo consideren oportuno, aplicar un sistema científico de valoración de puestos de trabajo.

CAPITULO V

Garantías a los cargos sindicales y públicos de carácter representativo

Art. 62. 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 funciones sindicales o públicas.

Los empleados o trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior tendrán

obligados a justificar, ante su respectiva empresa, las causas de su inasistencia o retrasos en el trabajo.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente epígrafe 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 se alude en el párrafo anterior.

CAPITULO VI

Premios, faltas y sanciones

Sección 1.ª

Premios

Art. 63. Con la exclusiva finalidad 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 efectos, el carácter de graciable.

Art. 64. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Haber evitado un accidente o contribuido a reducir sus proporciones, con grave riesgo de su vida o integridad 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 existiese contraprestación alguna.
- d) El haber alcanzado al servicio de una misma empresa veinticinco o cuarenta años de servicio, sin interrupción alguna, ni aún por excedencia, y sin que haya incurrido en sanción por la comisión de faltas de cualquier clase.
- e) El haber propuesto a la empresa, con aceptación por parte de ésta, ideas o proyectos tendentes a mejorar la organización del trabajo u otras afines.

Art. 65. Los premios podrán consistir:

- a) Felicitación pública.
- b) Diploma honorífico.
- c) Recompensas en metálico.
- d) Aumento de las vacaciones, sin merma de sus emolumentos.
- e) Bolsas de viaje y becas de estudios para el galardonado o sus hijos.

Art. 66. 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 Entes Sindicales, en su caso, podrán dirigirse a aquellas en exposición razonada de la conducta de aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones enumeradas en el artículo 64, sin que esta propuesta tenga efecto vinculante alguno.

Sección 2.ª

De las faltas y sanciones

Art. 67. Las empresas vendrán obligadas a insertar en sus respectivos Reglamentos de Régimen Interior, si ya no lo hubiesen hecho, los correspondientes cuadros de faltas en el trabajo que puedan cometer los trabajadores así como las sanciones a las mismas aplicables.

Aquellas empresas que por su censo laboral estén excluidas de la obligación de poseer Reglamento de Régimen Interior, se atenderán a lo dispuesto sobre el particular en la Ley de Contrato de Trabajo y Reglamentación para el trabajo de la Industria Química entre tanto se confeccione su Reglamento de Régimen Interior.

Sección 3.ª

Invalidez de notas desfavorables

Art. 68. Las notas desfavorables que, por la comisión de cualquier clase de faltas, figuren en los expedientes personales de los trabajadores, serán inválidas con arreglo a los plazos fijados en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 69. La invalidación se efectuará de oficio por la propia empresa al finalizar el trascurso de los respectivos plazos y

siempre y cuando que durante los mismos el trabajador no haya incurrido en nueva sanción, y se llevará a cabo mediante la inserción de la correspondiente contranota, en la que, de modo claro y preciso, se haga constar la fecha de la invalidación.

CAPITULO VII

Reglamentos de régimen interior

Art. 70. Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a confeccionar su propio Reglamento de Régimen Interior, en el que, forzosamente, deberán reflejarse las mejoras de todo orden en el mismo contenidas, siempre y cuando que las mismas no figurasen ya de igual o parecida manera.

La Comisión Mixta del Convenio, una vez constituida, deberá en el plazo de dos meses redactar un Reglamento de Régimen Interior que pueda servir como modelo para aquellas empresas que no lo posean, o para aquellas otras que deseen adherirse al mismo.

En el Reglamento a que se refiere el párrafo anterior se atenderá, de modo preferente, a la dignificación de la pequeña empresa.

CAPITULO VIII

Mejoras sociales de carácter formativo y cultural

Art. 71. Las empresas afectadas por el presente Convenio llevarán a cabo una decidida actuación contra el analfabetismo de sus trabajadores, si lo hubiere.

Art. 72. Las empresas quedan facultadas para organizar los correspondientes servicios culturales que tiendan a dar el debido cumplimiento a lo dispuesto en el artículo anterior.

Art. 73. Las inasistencias a las clases de los trabajadores a quienes afecte lo dispuesto en el artículo 72 podrán ser sancionadas con multas, que en ningún caso podrán exceder del importe de un día de haber. En caso de reiteración en tales inasistencias, la empresa pondrá el hecho en conocimiento del respectivo Jurado de Empresa o Enlace Sindical, según los casos, quienes, a su vez, lo harán a la competente autoridad sindical para que por la misma se adopten las medidas que procedan contra el contumaz.

Art. 74. En el plazo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas por el mismo afectadas, y que ya no lo hubieren hecho, vendrán obligadas a calificar, de acuerdo con las normas legales en vigor, los puestos de trabajo que, por la forma de desarrollarlo o por las sustancias objeto de manipulación, merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, y adoptarán, tanto en las instalaciones como en el correspondiente proceso operatorio, aquellas medidas que tiendan a evitar toda clase de riesgos al trabajador.

Art. 75. Si existiera discrepancia acerca de la calificación de cualquiera de los tipos de trabajo comprendidos en el artículo anterior, se elevará en consulta el caso correspondiente a la Escuela de Medicina Legal y Toxicología de la Facultad de Medicina de la Universidad de Madrid, acompañándose a la misma los correspondientes informes de la empresa y el trabajador.

Art. 76. Como complemento a lo dispuesto en el artículo 74, las empresas afectadas por el presente Convenio adquieren el compromiso de extremar al máximo las medidas de prevención reglamentarias, velando de modo muy especial por las periódicas revisiones.

CLAUSULA ESPECIAL

Las contraprestaciones detalladas en el presente Convenio no cubren la totalidad de las aportaciones de las empresas, por lo que se prevé que todo el personal pondrá de su parte el máximo interés, colaboración y esfuerzo para alcanzar un mayor rendimiento en su trabajo. Por ello, todos y cada uno de los miembros que han integrado las Comisiones opinan haber puesto las medidas necesarias para que no se produzca una repercusión en precios, creyendo haberlo conseguido aun cuando alguna de las cláusulas referentes a cuestiones económicas puedan implicar aumento de costes parciales.

DISPOSICIONES FINALES

1.ª En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio regirá, como supletoria, la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias Químicas.

2.ª Durante la vigencia del Convenio no podrá invocarse la aplicación de las normas estatales que, sin implicar mejora global de lo pactado, se opongan al mismo.

3.ª La paga extraordinaria de Navidad de 1962 consistirá en treinta días del salario real señalado en este Convenio, si bien las empresas podrán optar por abonar dicha cantidad cuando satisficieren la paga, o abonar la cantidad que correspondiera y completar la diferencia el día 1 de febrero de 1963.

4.ª Quedan nombrados Vocales de la Comisión Mixta, por la representación Económica, los que en su día designen las respectivas Juntas de Sector.

Y por la representación Social:

D. Pedro Echevarría Reaño.
D.ª Dolores López García.
D. Santiago Irazusta Liceaga.
D. Manuel Hernández Vallejo.
D. Esteban Alegre Jimeno.

Como suplente:

D. Francisco Piedra Pardo.

CUADRO DE RETRIBUCIONES

	Base	Fijo	Rendimiento normal	Total
<i>Mensual</i>				
<i>Técnicos titulados:</i>				
Director	6.087	1.263	3.150	10.500
Subdirector	5.105	1.020	2.625	8.750
Técnico Jefe	4.068	832	2.100	7.000
Técnico	3.418	677	1.755	5.850
Perito	2.892	573	1.485	4.950
Ayudante técnico	2.197	778	1.275	4.250
Maestro 1.ª enseñanza ...	1.769	457	954	3.180
Practicante	1.769	457	954	3.180
<i>Técnicos no titulados:</i>				
Contraaestre	2.078	414	1.058	3.560
Encargado	1.893	382	975	3.250
Capataz	1.731	348	891	2.970
Auxiliar laboratorio	1.579	430	861	2.860
Maestro enseñ. elem.	1.302	553	795	2.650
<i>Técnicos oficina:</i>				
Delineante proyectista	2.713	542	1.395	4.650
Delineantes	2.197	428	1.125	3.750
Calculador	2.094	426	1.080	3.600
Auxiliar Téc. oficina	1.427	428	795	2.650
<i>Personal propaganda:</i>				
Jefe propaganda	3.016	596	1.548	5.160
Inspectores ídem	2.799	561	1.440	4.800
Delegados ídem	2.577	503	1.320	4.400
Agentes	2.295	449	1.176	3.920
<i>Subalternos:</i>				
Listero	1.459	325	765	2.550
Sanitario no titulado	1.215	493	732	2.440
Almacenero	1.513	566	891	2.970
Capataz de peones	1.513	566	891	2.970
Conserje	1.481	339	780	2.600
Basculero	1.335	450	765	2.550
Guarda jurado	1.335	450	765	2.550
Guarda ordinario	1.280	463	747	2.490
Ordenanza	1.215	479	726	2.420
Portero	1.280	463	747	2.490
<i>Botones:</i>				
De 14 a 16 años	532	140	288	960
De 16 a 18 años	792	118	390	1.300
De 18 a 20 años	977	360	573	1.910
<i>Mujeres de limpieza:</i>				
Por hora	4,88	2,52	3,20	10,60

	Base	Fijo	Rendimiento normal	Total
<i>Mensual</i>				
<i>Empleados administrativos:</i>				
Jefe de 1. ^a	2.892	573	1.485	4.950
Jefe de 2. ^a	2.392	653	1.305	4.350
Oficial de 1. ^a	2.094	433	1.083	3.610
Oficial de 2. ^a	1.893	487	1.020	3.400
Auxiliar	1.427	428	795	2.650
<i>Aspirantes:</i>				
De 14 a 16 años	521	151	288	960
De 16 a 18 años	732	178	390	1.300
De 18 a 20 años	968	371	573	1.910
<i>Diario</i>				
<i>Obreros profesionales:</i>				
Oficial de 1. ^a	51,80	19,75	30,75	102,50
Oficial de 2. ^a	48,01	21,97	28,57	98,55
Oficial de 3. ^a	46,39	18,78	27,93	93,10
Colorista	69,30	0,70	30	100
Ayudante especialista	44,49	17,84	26,72	89,05
Peones Ay. fab.	40,96	18,40	25,44	84,80
Peones	39,06	18,69	24,75	82,50
<i>Aprendices:</i>				
Primer año	14,33	7,83	9,54	31,80
Segundo año	20,89	5,08	11,13	37,10
Tercer año	27,40	5,99	14,31	47,70
Cuarto año	33,90	10,62	19,08	63,60
<i>Pinches:</i>				
De 14 a 15 años	18,17	5,59	10,19	33,95
De 16 a 17 años	23,33	6,35	12,72	42,40
De 18 a 19 años	32,55	8,26	17,49	58,30
<i>Personal femenino:</i>				
Encargada de taller	37,70	8,32	19,73	65,75
Oficiala de 1. ^a	31,19	7,41	16,55	55,15
Oficiala de 2. ^a	26,04	8,89	14,97	49,90
<i>Aprendizas:</i>				
Primer año	14,92	4,40	8,28	27,60
Segundo año	20,89	4,34	10,82	36,05
Tercer año	22,25	8,93	13,37	44,55

MINISTERIO DE INDUSTRIA

CORRECCION de erratas del Decreto 157 1963, de 26 de enero, por el que se autoriza la libre instalación, ampliación y traslado de industrias dentro del territorio nacional.

Advertidos diversos errores en el texto del citado Decreto, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 25, de fecha 29 de enero de 1963, se transcriben a continuación las pertinentes rectificaciones:

En el cuarto párrafo del preámbulo, línea séptima, donde dice: «... de competitividad...», debe decir: «... de competitividad...».

En el séptimo párrafo de dicho preámbulo, líneas segunda y tercera, donde dice: «... de veintitres de noviembre...», debe decir: «... de veintitres de noviembre...».

En el artículo primero, línea quinta, donde dice: «Industrias mineras y extractivas...», debe decir: «Industrias mineras extractivas...».

En el artículo segundo, donde dice: «Fábricas de ladrillo y tejas...», debe decir: «Fábricas de ladrillos y tejas...».

En la disposición derogatoria, línea segunda, donde dice: «... dos mil novecientos noventa y cinco...», debe decir «... dos mil doscientos noventa y cinco...».

MINISTERIO DE INFORMACION Y TURISMO

ORDEN de 31 de enero de 1963 por la que se aprueba el Reglamento del Consejo Nacional de Prensa.

Ilustrísimos señores:

De acuerdo con lo prevenido en el artículo 17 de la Orden ministerial de 13 de octubre de 1962, y de conformidad con la propuesta elaborada por el propio Órgano consultivo y asesor, vengo en aprobar el siguiente Reglamento del Consejo Nacional de Prensa que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 31 de enero de 1963.

FRAGA IRIBARNE

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Director general de Prensa.

REGLAMENTO DEL CONSEJO NACIONAL DE PRENSA

CAPITULO PRIMERO

Del carácter y funciones del Consejo Nacional de Prensa

Artículo 1.º El Consejo Nacional de Prensa es el Órgano consultivo y asesor del Ministerio de Información y Turismo en materias relacionadas con las actividades informativas desarrolladas a través de los medios de difusión.

Art. 2.º El tratamiento del Consejo Nacional de Prensa es impersonal. Estará acogido al patrocinio del Apostol San Pablo y celebrará su fiesta mayor el día 29 de julio.

Art. 3.º El Consejo Nacional de Prensa funcionará orgánicamente adscrito a la Dirección General de Prensa del Ministerio de Información y Turismo.

Art. 4.º En el ejercicio de su función corresponderá especialmente al Consejo Nacional de Prensa:

a) Estudiar y dictaminar cuantos proyectos de disposiciones sean sometidos a su consideración.

b) Emitir los informes que se le solicite sobre todas aquellas cuestiones que se refieran a materias comprendidas en el ámbito de su competencia.

c) Proponer las medidas y disposiciones que se estimen necesarias o convenientes sobre cuestiones relacionadas con las actividades de la información.

d) Cuantas otras misiones se le atribuyan por el Ministro de información y Turismo dentro de su función general consultiva y asesora.

Art. 5.º El Consejo cumplirá sus funciones de modo permanente, de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento.

Art. 6.º El Ministro de Información y Turismo y el Director general de Prensa serán las autoridades competentes para someter asuntos al estudio, informe o dictamen del Consejo dentro de sus respectivas atribuciones. Sólo el Ministro podrá cursar, en su caso, las consultas que puedan formularse por otros Departamentos de la Administración, cuando se refieran a problemas relacionados con las materias informativas. La Secretaría del Consejo rechazará las que no se realicen por el conducto reglamentario.

CAPITULO II

De la organización del Consejo Nacional de Prensa

Sección 1.ª—De la composición del Consejo

Art. 7.º El Consejo Nacional de Prensa estará compuesto de la siguiente forma:

- Presidente.
- Vicepresidente primero.
- Vicepresidente segundo.
- Los Vocales Consejeros, que lo serán:

- a) Con carácter nato, por razón de su cargo.
- b) Con carácter representativo profesional.
- c) De libre designación ministerial.

— Secretario general.