

Quinto.—Se faculta a la Dirección General de Trabajo para dictar, dentro del ámbito de su competencia, las medidas que estime oportunas para el cumplimiento y desarrollo de la presente Orden.

Lo digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II.
Madrid, 24 de julio de 1970

DE LA FUENTE

Hmos. Sres. Subsecretario de este Ministerio y Directores generales de Trabajo, de la Seguridad Social y Secretario general del Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para las industrias de colorantes y sus trabajadores

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias de colorantes y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 12 de junio de 1970, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 22 de mayo de 1970, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración de dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la superioridad en la reunión celebrada el día 10 de julio en curso;

Resultando que en cláusula especial del Convenio se contiene declaración de no repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que la superioridad, a la vista del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias de colorantes y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 10 de julio de 1970;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las industrias de colorantes y sus trabajadores, suscrito en 22 de mayo de 1970.

Segundo.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

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

Madrid, 15 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE COLORANTES DE ANILINA, PIGMENTOS, PINTURAS Y BARNICES, TINTAS TIPOLOGRAFICAS, COLORES, BARNICES, ESMALTES CERAMICOS Y VITRIFICABLES Y DE TINTAS DE ESCRIBIR Y VARIOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio nacional, excepto en 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, dedicadas a la fabricación de colorantes de anilina, pigmentos, pinturas y barnices, tintas tipográficas, colores, barnices, esmaltes cerámicos y vitrificables y de tintas de escribir y varios, siendo también de aplicación a aquellas otras actividades que sirvan de complemento o accesorias a las industrias dedicadas a las fabricaciones expresadas.

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, + excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los cargos de Director y Subdirector se regirán por el contrato que particularmente celebran 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 abril de 1970.

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

A partir de 1 de abril de 1971, sobre la tabla de salarios establecida en este Convenio se aplicará un incremento igual al que resulte por la variación del coste de vida experimentado de 1 de enero de 1970 a 1 de enero de 1971, de acuerdo con los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (índice general del coste de vida, conjunto nacional), garantizándose en todo caso un mínimo del 4 por 100 de aumento calculado sobre las bases que figuran en las tablas salariales anexas al Convenio que entró en vigor el 1 de abril de 1969, si la variación del índice fuera inferior a dicho porcentaje.

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, Mutualidades y Ayuda Familiar.

Art. 8.º La propuesta de resolución deberá ir acompañada de un informe en que se fundamenten y 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, ABSORBIBILIDAD, GARANTÍA Y PERSONAL

Art. 10.º 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, uso y costumbres locales, comarcales y regionales y 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 su regulación.

Art. 11.º Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán absorbidas o compensadas hasta tanto alcancen con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

El plus de productividad se cifra en la cantidad de 14 pesetas

que no serán absorbibles ni dispensables durante la vigencia del presente Convenio.

Los pluses de peligrosidad y toxicidad se abonarán siempre, excepto cuando se haya hecho una calificación científica de los puestos de trabajo y estén incluidos en la misma.

El plus de toxicidad, a que se refiere la Reglamentación Nacional del Trabajo, se abonará a razón de 4,50 pesetas diarias, con independencia del litro de leche, cuando la percepción de éste sea obligatoria.

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 Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedará 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 eficiencia 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 Trabajo o autoridad laboral competente.

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

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 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 considere 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 del 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 los Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 25. La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente cuando existan asuntos de su competencia.

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 contenciosa o administrativa.

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.

CAPÍTULO 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 en el tablón de anuncios o 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 ocho quinquenios.

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

Art. 32. La admisión de personal se ajustará en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación obrera, debiendo someterse a los aspirantes o 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 periodos de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 16, apartado segundo, de la actual Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior.

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

Art. 36. Durante el periodo 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 periodo de prueba, salvo en los aspirantes y aprendices, será computables a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador gozará de idénticos derechos que el resto del personal.

Art. 38. Respecto a los ascensos, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Industrias Químicas.

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 exista un cupo de excedencia 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 de reintegro con un mes de antelación. El cumplimiento 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 otras Empresas 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 de 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 uno inferior en espera de vacantes.

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, colación de fuerzas 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.

Será fiesta recuperable el sábado Santo.

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.

Art. 45. Como mejora de lo que actualmente dispone la Reglamentación Nacional de Trabajo, las Empresas concederán a sus trabajadores que actualmente disfrutan quince días de vacaciones, dos días más por cada cinco años de servicio en la Empresa, partiendo de la antigüedad que tengan en la misma desde su ingreso con anterioridad al convenio y con un tope máximo de veintidós días.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y organización del trabajo

SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIONES

Art. 46. 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 los cuadros figurados como anexos número 1 y 2.

El salario real o percepción total estará integrado por el salario base, asignación fija y rendimiento normal, el cual será percibido por el trabajador cuando alcance un rendimiento o actividad normal fijado de acuerdo con las normas «estándar» 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.

El personal que en la tabla de salarios tiene señalada su retribución por días, percibirá los domingos y fiestas no recuperables el salario base más la asignación fija.

Art. 47. Las anteriores asignaciones y gratificaciones del Convenio no se computarán para el plus familiar ni tributarán por seguros sociales, cuota sindical, montepíos laborales, pero sí por seguro de accidentes, y se computarán para el cálculo de retribuciones de horas extraordinarias.

Art. 48. Las gratificaciones reglamentarias anuales de 18 de Julio y Navidad consistirá cada una de ellas en el importe de treinta días de salario real, cualquiera que sea la categoría profesional de obreros y empleados.

Art. 49. 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, siempre que la cifra que resulte no sea inferior a la que corresponde abonar al Seguro Obligatorio de Enfermedad.

En los casos de accidente, las Empresas deberán hacer efectiva a los trabajadores la diferencia existente entre lo que éstos perciban por la correspondiente prestación del Seguro Social y el salario real que les corresponda, mientras permanezcan en la plantilla de la Empresa.

En los casos de enfermedad profesional se estará a lo que dispone la legislación correspondiente.

Los beneficios a que se refieren los dos primeros párrafos de este artículo 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. 50. Las vacaciones se abonarán de acuerdo con el salario real correspondiente a cada categoría profesional.

Art. 51. En los supuestos taxativamente previstos en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, el productor afectado recibirá durante su ausencia, y siempre dentro del mes que para éstas señala 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. 52. 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 laboratorio, y con idéntico carácter al indicado en el párrafo anterior, las Empresas facilitarán dos buzos, menos completos o hasta 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 devará a cabo en los respectivos Reglamentos de Régimen Interior.

Las Empresas facilitarán a todos los trabajadores dos toallas normales cada año y jabón que sean necesarios.

Art. 53. En el presente Convenio se establecen dos nuevas categorías, necesarias hoy en la industria, Colorista y Conductor.

Art. 54. Se entiende por Colorista al que con conocimiento de colorimetría o composición de colores obtiene por mezcla de los colores oportunos contramuestras totalmente ajustadas a las tonalidades dadas por muestreo. Estas composiciones deberán tener una diferencia menor de media unidad NES y no ser metaméricas. Esta condición no será exigible al personal que actualmente ostenta la categoría de Colorista.

Art. 55. Se entiende por Conductor, el 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 hallen 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. 56. Son facultades de la Empresa:

1.ª La exigencia de los rendimientos mínimos fijados en el presente Convenio.

2.ª La asignación del número de máquinas o de la tarea necesaria para el cumplimiento por el trabajador del rendimiento convenido.

3.ª 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.ª Podrán exigir la vigilancia, atención e limpieza de la maquinaria encomendada.

5.ª 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 y peón) y se concederá el necesario período de adaptación.

6.ª La aplicación de su sistema de recuperación con incentivo.

7.ª Efectuar durante el período de realización del trabajo, y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que facilitan 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.ª La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operativo, proceso de fabricación, cambio de materias, máquina o condiciones técnicas de las mismas.

9.ª 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 o 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. 57. Son obligaciones de la Empresa:

1.ª Poner en conocimiento de la representación Sindical, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

2.ª Limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.ª Recabar, finalizando el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación Sindical.

4.ª Entregar a la Delegación de Trabajo, en caso de conformidad y en el plazo de quince días, a contar desde el día

la terminación de la prueba, los saldos técnicos y las tarifas a los efectos legales pertinentes.

5.º En los casos de disconformidad de los trabajadores y en el mismo plazo de quince días, con conocimiento de la representación Sindical, elevar los saldos técnicos y de salarios a la Delegación de Trabajo.

6.º Exponer en los lugares de trabajo las normas para el cálculo del salario de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan normalmente comprenderlas.

SECCIÓN 2.ª BASES DE INCENTIVOS

Art. 58. Definiciones:

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

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

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

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

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

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

8.ª Tiempo máquina es el mínimo que emplea una máquina en producir una unidad de obra en condiciones técnicas determinadas.

Art. 59. 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. 60. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración del trabajo.

Art. 61. Las Empresas que tengan establecido un sistema de primas o destajos podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de lo señalado en el presente Convenio para el rendimiento normal.

Art. 62. 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.

CAPÍTULO V

Garantías a los cargos públicos y sindicales de carácter representativo

Art. 63. 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 vendrán obligados a justificar ante su respectiva Empresa las causas de su inasistencia o retraso en el trabajo.

Durante sus ausencias, los empleados o trabajadores a que se refiere el presente epígrafe percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presente 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.

CAPÍTULO VI

Premios, faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª PREMIOS

Art. 64. Con la exclusiva finalidad de estimular en los trabajadores su afán de superación, así como el de estar en posesión de cualidades sobresalientes, las Empresas establecerán los correspondientes premios, cuya concesión tendrá siempre, a todos los efectos, el carácter de graciable.

Art. 65. Podrán ser objeto de premio los trabajadores en quienes concurren 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, llevando a subordinar al mismo su propia comodidad o interés particular, sin que nadie le obligue a ello ni exista 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 esta, ideas o proyectos tendientes a mejorar la organización del trabajo y otros afines.

Art. 66. Los premios podrán consistir:

- Felicitación pública.
- Diploma honorífico.
- Recompensas en metálico.
- Aumento de las vacaciones, sin merma de sus emolumentos.
- Bolsa de viaje y beca de estudios para el galardonado y sus hijos.

Art. 67. 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 aquélla en exposición razonada de las situaciones enuncradas en el artículo 64 sin que esta propuesta tenga efecto vinculante alguno.

SECCIÓN 2.ª DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Art. 68. Las Empresas vendrán obligadas a insertar en sus respectivos Reglamentos de Régimen, 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 INVALIDACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES

Art. 69. Las notas desfavorables que por la comisión de cualquier clase de faltas figuren en los expedientes personales de los trabajadores serán invalidadas con arreglo a los plazos fijados en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 70. La invalidación se efectuará de oficio por la propia Empresa al finalizar el transcurso 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.

CAPÍTULO VII

Reglamento de Régimen Interior

Art. 71. 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 obtenidas, siempre y cuando que las mismas no figuren ya de igual o parecida manera.

La Comisión Mixta del Convenio, una vez constituida, debe 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. 72. Las personas afectadas por el presente Convenio llevarán a cabo una decidida actuación contra el analfabetismo de sus trabajadores, si lo hubiere.

Art. 73. 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. 74. Las inasistencias a las clases de los trabajadores quienes afectan lo dispuesto en el artículo 72 podrán ser sancionadas con multa, 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 Enlaces Sindicales, según los casos, quienes, a su vez, lo harán a la competente autoridad para que por la misma se adopten las medidas que procedan contra el contumaz.

Art. 75. 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 desarrollarlos 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 operativo, aquellas medidas que tienden a evitar toda clase de riesgos al trabajador.

Art. 76. Si existiese discrepancia sobre 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. 77. Como complemento a lo dispuesto en el artículo 75, las Empresas afectadas por el presente Convenio adquieren el compromiso de extremar al máximo las medidas de prevención reglamentarias, velando de modo especial por las periódicas revisiones.

CLAUSULA ESPECIAL.

Se hace constar de manera expresa que las cláusulas contenidas en este Convenio no repercutirán en los precios de los productos que se elaboran.

DISPOSICION FINAL.

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

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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DEL GRUPO DE COLORANTES

Categorías	Base	Fijo	Rendimiento normal	Total
Técnicos titulados:				
Director	6.087	8.168	0.105	20.360
Subdirector	5.105	6.773	5.087	16.965
Técnico Jefe	4.058	5.436	4.069	13.573
Técnico	3.600	4.340	3.403	11.343
Perito	3.600	3.118	2.879	9.597
Ayudante Técnico	3.600	2.169	2.471	8.240
Maestro enseñanza	3.600	719	1.847	6.166
Practicante	3.600	719	1.847	6.166

Categorías	Base	Fijo	Rendimiento normal	Total
Técnicos no titulados:				
Contramaestre	3.600	1.504	1.800	6.904
Encargado	3.600	812	1.889	6.301
Capataz	3.600	536	1.771	5.907
Auxiliar laboratorio	3.600	297	1.668	5.565
Maestro enseñanza elemental	3.600	—	1.537	5.137
Técnicos oficina:				
Delineante Proyectista	3.600	2.711	2.704	9.015
Delineante	3.600	1.491	2.176	7.270
Calculador	3.600	1.287	2.093	6.980
Auxiliar Técnico oficina	3.600	1.721	2.279	7.600
Personal propaganda:				
Jefe	3.600	3.403	3.000	10.003
Inspector	3.600	2.916	2.789	9.305
Delegado	3.600	2.372	2.558	8.530
Agente	3.600	1.721	2.279	7.600
Subalternos:				
Maestro	3.600	—	1.345	4.945
Sanitario no titulado	3.600	—	1.131	4.731
Almacenero	3.600	433	1.725	5.758
Capataz peones	3.600	433	1.725	5.758
Conserje	3.600	—	1.440	5.040
Basculero	3.600	—	1.345	4.945
Guarda jurado	3.600	—	1.345	4.945
Guarda ordinario	3.600	—	1.227	4.827
Ordenanza	3.600	—	1.090	4.690
Portero	3.600	—	1.227	4.827
Bolones:				
De 14 a 16 años	1.440	—	420	1.860
De 16 a 17 años	2.280	—	240	2.520
De 18 a 19 años	3.000	—	102	3.702
Mujeres limpiaca:				
Por hora	15	—	5.50	20.50
Empleados administrativos:				
Jefe de primera	3.600	3.118	2.879	9.597
Jefe de segunda	3.600	2.305	2.529	8.434
Oficial de primera	3.600	1.303	2.097	7.000
Oficial de segunda	3.600	1.016	1.975	6.591
Auxiliar	3.600	—	1.537	5.137
Aspirante de 18-19 años	3.600	—	102	3.702
Aspirante de 16-17 años	2.280	—	240	2.520
Aspirante de 14-16 años	1.440	—	420	1.860
Obreras profesionales:				
Colorista	120	16	58	194
Oficial de primera	120	19.30	59.70	199
Oficial de segunda	120	13.70	57.30	191
Oficial de tercera	120	6.40	54.10	180.50
Ayudante Especialista	120	0.80	71.90	172.70
Peón Ayudante fabricacion	120	—	44.80	164.60
Peón	120	—	40	160
Pinches:				
De 14-15 años	40	—	18	60
De 16-17 años	76	—	6.30	82.30
De 18-19 años	120	—	—	120
Personal jovenimo:				
Encargada taller	120	—	15.80	135.80
Oficiala de primera	120	—	5	125
Oficiala de segunda	120	—	—	120
Aprendiza primer año	48	—	5.60	53.60
Aprendiza segundo año	48	1	21	70
Aprendiza tercer año	76	—	10.40	86.40
Aprendiz primer año	48	—	13.80	61.80
Aprendiz segundo año	48	2.30	21.60	71.90
Aprendiz tercer año	76	—	16.20	92.20
Aprendiz cuarto año	76	10.30	37	123.30