

25. Gestión económica de la obra urbanística. Presupuesto especial de urbanismo. Exacciones. Otros recursos. Beneficios por razón de la obra urbanizadora fiscal sobre edificación deficiente.

26. La legislación sectorial y su incidencia en la ordenación del territorio. La Ley de Centros y zonas de interés turístico. Regulación de las actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas y su incidencia en el urbanismo. Emplazamientos. Licencia de edificación y licencia de apertura. Regulación del patrimonio histórico-artístico y legislación urbanística.

VII. Derecho civil

1. Derecho civil común y foral en España. El título preliminar del Código civil: fuentes del ordenamiento jurídico; aplicación de las normas jurídicas: eficacia general.

2. La persona física, nacimiento y muerte. Capacidad jurídica y capacidad de obrar. Las circunstancias modificativas de la capacidad.

3. El Registro del estado civil. Organización en España. Hechos registrales en materia de estado civil. Secciones. Distintas clases de asientos y los requisitos. La prueba del estado civil. La vecindad civil.

4. Teoría de las personas jurídicas. Constitución, capacidad, representación, domicilio, nacionalidad y extinción. La Iglesia Católica y los entes eclesiásticos.

5. Concepto y naturaleza de los derechos reales. El derecho real de dominio. La comunidad de bienes y derechos en general. La propiedad horizontal.

6. La posesión. El usufructo. Las servidumbres.

7. Normas fundamentales de las servidumbres legales de aguas, paso, medianería, luces y vistas y desagüe de edificios.

8. Derechos reales de garantía. La prenda. La hipoteca. Hipoteca a favor del Estado, la Provincia y el Municipio. Relación de los créditos a favor de la Hacienda estatal y local. Hipoteca sobre los bienes de los que administran fondos públicos o controlan con aquellas entidades.

9. El Registro de la Propiedad: su estructura orgánica en España. Los principios hipotecarios. La inmatriculación y la inscripción. Inscripción de bienes de los entes locales.

10. La obligación. Clases de obligaciones por el sujeto, por el objeto y por el vínculo. Cumplimiento normal y anormal de las obligaciones. Efectos del incumplimiento. Causas de extinción de las obligaciones.

11. El contrato: concepto, fundamento y requisitos. Generación, perfección y consumación del contrato. Efectos generales. Irrevocabilidad y sus excepciones.

12. Interpretación de los contratos. Ineficacia: inexistencia, nulidad y anulabilidad. Confirmación. Rescisión.

13. La compraventa. Concepto, naturaleza y clases. La promesa de venta y el contrato de opción. Elementos personales, reales y formales de la compraventa. Contenido del contrato de compraventa. Extinción de la compraventa.

14. La permuta. La donación.

15. El contrato de arrendamiento: su función y especies. El contrato de aparcería.

16. Régimen del arrendamiento de fincas urbanas en el Derecho común y en la legislación especial.

17. Régimen de arrendamiento de fincas rústicas en el Derecho común y en la legislación especial.

18. Arrendamientos de servicios y de obra: su diferencia. El contrato de préstamo; sus especies.

19. Contratos de mandato; sociedad; depósito y fianza.

VIII. Derecho mercantil

1. La sociedad mercantil. Concepto, caracteres y clases. La sociedad colectiva. La sociedad comanditaria simple. La sociedad por acciones.

2. La sociedad anónima. Formas de constitución. Escritura social y los Estatutos. El capital social. Clases de acciones y su transmisión.

3. Aumento y reducción del capital social en las sociedades anónimas. Modificación de Estatutos. Organos de la sociedad anónima. El régimen económico de la Sociedad anónima. Balance y cuentas. La emisión de obligaciones. Sindicato de obligacionistas.

4. La Sociedad de responsabilidad limitada. Exposición sistemática de su vigente régimen.

5. Disolución de sociedades mercantiles. Causas generales. Causas especiales aplicables a las sociedades anónimas. Liquidación. Transformación de las sociedades mercantiles; fusión y absorción.

6. La contabilidad mercantil. La publicidad en el derecho mercantil. El Registro mercantil.

7. Títulos valores: función económica que cumplen, características y clasificación. El cheque.

8. La letra de cambio. Capacidad cambiaria. La forma en la letra de cambio. El endoso. La provisión de fondos. La aceptación. El aval. El pago de la letra; el protesto y las acciones cambiarias.

9. Las obligaciones mercantiles, sus características. Contratos mercantiles y su diferencia con los civiles en cuanto a perfección, forma, prueba e interpretación.

10. La suspensión de pagos y la quiebra.

MINISTERIO DE TRABAJO

15284

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial (excepto las provincias de Cuenca y Lugo) para las Industrias de Féculas y Almidones.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial (excepto las provincias de Cuenca y Lugo) para las Industrias de Féculas y Almidones, y

Resultando: Que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 11 de junio de 1976, ha remitido el texto del expresado Convenio que fue suscrito por la Comisión Deliberante el día 9 de junio del año en curso, acompañando Acta de otorgamiento e informe del Presidente del Sindicato Nacional mencionado;

Resultando: Que previo informe de la Comisión constituida por el artículo 3.º del Decreto 696/1975, el Convenio fue sometido a la consideración del Consejo de Ministros que, en su reunión del día 16 de julio de 1976, ha autorizado la homologación del mismo con las adaptaciones siguientes:

«1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 17,93 por 100, que equivale al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en marzo de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Los salarios permanecerán invariables durante el primer año de su vigencia.

3. La eventual repercusión en precios requiere autorización.»

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando: Que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación así como, disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación de acuerdo con los artículos décimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en el violación a norma alguna de derecho necesario y que, de acuerdo con los Decretos 696 y 2.931, ambos de 1975, ha sido autorizado por el Consejo de Ministros, se estima procedente su homologación con las adaptaciones impuestas por el citado Alto Organismo.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial (excepto las provincias de Cuenca y Lugo) para las Industrias de Féculas y Almidones, suscrito el día 9 de junio de 1976, con las adaptaciones siguientes:

«1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior en el 17,93 por 100, que equivale al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en marzo de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Los salarios permanecerán invariables durante el primer año de su vigencia.

3. La eventual repercusión en precios requiere autorización.»

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

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 21 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FECULAS, ALMIDONES Y GLUCOSAS, DEL GRUPO DE HIDRATOS DE CARBONO, DEL SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito Territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de soberanía nacional, con excepción de las provincias de Cuenca y Lugo.

Art. 2.º *Ambito Funcional*.—A las estipulaciones del presente Convenio quedan sometidos todos los trabajadores y Empresas dedicados a la fabricación y venta de almidones, féculas y glucosas encuadradas en el Grupo de Hidratos de Carbono, Subgrupo de Féculas, Almidones y Glucosas, en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, y que se rigen por la vigente Ordenanza Laboral para el trabajo en la Industria Química.

Se exceptúan de la obligatoriedad del presente Convenio todas aquellas Empresas y provincias que a la entrada en vigor del mismo tuvieran ya aprobado y vigente un Convenio Provincial o de Empresa, en cuyo caso podrán adherirse o no al mismo con plena libertad, previos los trámites legales establecidos.

Art. 3.º *Ambito Personal*.—El presente Convenio afecta a todo el personal empleado en centros de trabajo y Empresas productoras de Féculas, Almidones y Glucosas, que aparecen comprendidos dentro del ámbito territorial y funcional anteriormente consignados.

De modo expreso quedan exceptuados del mismo todos aquellos cargos y categorías profesionales a que se refiere la vigente Ley de Relaciones Laborales.

Art. 4.º *Ambito Temporal*.—Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el día 1.º del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sin embargo los efectos económicos pactados, se retrotraen al día 1.º de abril del año 1976.

Art. 5.º *Duración*.—Será de dos años contados a partir de la fecha de su entrada en vigor; pudiendo prorrogarse de año en año, por tácita reconducción, con arreglo a las siguientes normas:

a) Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, siempre que con el preaviso de tres meses, no fuera denunciado por cualquiera de las partes.

b) Rescisión y revisión: La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

c) Al escrito de denuncia se acompañará una certificación del acuerdo adoptado por la respectiva representación sindical, razonando las causas que motivan la rescisión o revisión.

d) En caso de solicitarse la revisión, se acompañará Proyecto comprensivo de los puntos a revisar.

e) Si se solicitara la rescisión al finalizar la vigencia del Convenio, se volverá a la situación existente con anterioridad a la aprobación del mismo, en la forma que prevé la legislación en vigor.

Art. 6.º *Indivisibilidad*.—El presente Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, por cuya razón quedará nulo y sin efecto práctico alguno en el caso de que su articulado no fuera aprobado íntegramente.

Art. 7.º *Condiciones anteriores a su entrada en vigor*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compen-

sables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, administrativo, Convenio Sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación; en consecuencia, las mejoras de cualquier clase pactadas podrán absorberse de acuerdo con lo establecido en la Norma sexta del art. 1.º de la Orden del Ministerio de Trabajo de 5 de febrero de 1963.

Art. 8.º *Garantías individuales*.—Se respetarán en todo caso aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, considerado en su conjunto, manteniéndose excepcionalmente las que se tengan convenidas con cualquier productor. El personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones especiales que pudieren disfrutar otros productores de igual categoría profesional.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad*.—Para el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, haciendo uso de las facultades que le están concedidas, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse su contenido.

Art. 10. *Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el Convenio*.—Será de la competencia de la Comisión Paritaria que en el mismo se crea la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio, sin menoscabo de las funciones específicas que por imperativo legal le están encomendadas a los organismos administrativos y jurisdiccionales.

Art. 11. *Sustitución de preceptos*.—Las normas contenidas en el presente Convenio, en tanto en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan en vigor en la fecha de su publicación y que sean concurrentes con las que en el mismo se pactan.

En todo lo que no aparece previsto en el articulado del Convenio se observará cuanto establece la Ley de Relaciones Laborales; la Ordenanza Laboral para la Industria Química y todas las demás disposiciones legales concordantes.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 12. *Sueldo o salario base*.—Los sueldos o salarios bases, serán los reflejados en la columna de la tabla salarial anexa.

Art. 13. *Plus de Convenio*.—Con el fin de mejorar el nivel de vida de los trabajadores afectados por el presente Convenio y elevar al propio tiempo la productividad, se establece un Plus de Convenio por el importe que para cada categoría profesional figura en la segunda columna de la tabla de salarios que se acompaña.

El personal subalterno, obrero y técnico no titulado percibirá el Plus de Convenio por día efectivamente trabajado; y el resto del personal (Técnicos titulados y administrativos) sobre la totalidad de los días naturales de cada mes.

En el Plus de Convenio podrán absorberse cuantos emolumentos tuvieran establecidos las Empresas o que en el futuro establezcan, bien voluntariamente o por disposición legal, incluidas las primas hasta alcanzar el rendimiento normal o cualquier otro estímulo existente, así como los Pluses de distancia y Transporte, en tanto en cuanto, que tales absorciones no signifiquen merma alguna en el total retribuido que vengan percibiendo los trabajadores.

Habida cuenta del carácter con que se establece el Plus de Convenio, éste dejará de percibirse en los siguientes supuestos:

— Cuando no se haya realizado jornada completa y a plena satisfacción; cuando se cometan faltas de puntualidad; por ausencia temporal injustificada del trabajo; por averías imputables a descuido o mala fe del trabajador; por falta de limpieza y por obtener un rendimiento inferior al normal. En relación con el rendimiento y a fin de comprobarlo, las Empresas podrán implantar cualquiera de los sistemas de control oficialmente reconocidos.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias*.—Para conmemorar las festividades del 18 de julio y 25 de diciembre, se abonará a todo el personal una paga, por cada una de ellas, equivalente a treinta días del salario total Convenio que figura en la tabla anexa, más la antigüedad que a cada trabajador o empleado corresponda.

Dentro de los tres primeros meses de cada año natural, en concepto de participación de beneficios, se abonará a todo el personal una paga equivalente a treinta días del salario que figura en la tabla anexa, más la antigüedad que a cada uno corresponda.

Art. 15. *Cotización a efectos de la Seguridad Social.*—Se ajustará estrictamente a las disposiciones vigentes. Empresa y trabajador abonarán la parte de cuota que, respectivamente, les corresponda.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 16. *Facultades de la Empresa.*—Serán las siguientes:

- a) La de poder exigir los rendimientos mínimos cuya obligatoriedad se establece por el presente Convenio.
- b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la acomodación del trabajador al rendimiento establecido.
- c) La fijación de la productividad y de la calidad de los productos admisibles a lo largo del proceso de fabricación, así como el establecimiento de sanciones para los casos de incumplimiento; todo ello deberá aparecer regulado en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa, y se hará de acuerdo con el Jurado de Empresa o Enlace Sindical, según los casos.
- d) Establecer el pago de salarios semanal mediante un recibo provisional, que se elevará a definitivo al final de cada mes.
- e) Aplicación de sistemas de remuneración con incentivo.
- f) Realizar durante el período de organización del trabajo aquellas modificaciones en el método de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales que sirvan para facilitar el estudio comparativo con otras situaciones.
- g) La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución y la categoría alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

Art. 17. *Productividad.*—A medida que lo consientan las posibilidades de cada Empresa, éstas procederán a establecer los oportunos sistemas de productividad, con la doble finalidad de mejorar los rendimientos y permitir a los trabajadores obtener una retribución más elevada.

En orden a las normas de implantación de los sistemas de productividad, así como también a las definiciones de las mismas, se observará cuanto al efecto tiene establecido la Comisión Nacional de Productividad.

Aquellos sistemas de productividad que puedan implantarse mediante la mecanización y racionalización del trabajo serán aceptados en su estudio, aplicación y perfeccionamiento por los trabajadores.

Art. 18. *Ceses y plazos de preaviso.*—El personal que desee cesar al servicio de una Empresa, deberá ajustar su pretensión a los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal técnico (titulado o no): dos meses.
- b) Personal administrativo: treinta días.
- c) Obreros personales o de oficio: tres semanas.
- d) Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de los anteriores plazos de preaviso llevará aparejada en el orden económico una deducción equivalente al importe de los devengos correspondientes a los días de retraso en dar la preceptiva comunicación; estas detracciones podrán hacerse de las cantidades que la Empresa deba abonar en concepto de finiquito.

Art. 19. *Obligaciones de la Empresa.*—Serán las siguientes:

- a) Poner en conocimiento de la representación sindical, con una semana de antelación como mínimo, el propósito de modificar la organización del trabajo.
- b) Limitar hasta un mínimo de dieciséis semanas la experimentación de nuevas tarifas o de nuevos sistemas de organización, con la aclaración de que durante el período de prueba el productor afectado percibirá el 50 por 100 de la prima que resulte una vez terminado el período experimental.
- c) Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.

Art. 20. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas vendrán obligadas a facilitar anualmente a su personal dos prendas de

trabajo, en consonancia con la naturaleza de la actividad específica de cada trabajador, y cuyo uso será estrictamente personal e intransferible.

El personal vendrá obligado a la limpieza y conservación de las prendas que le entreguen, a fin de conseguir que la duración de las mismas en condiciones de perfecta utilización sea de un año; plazo este último que no contará para el calzado de trabajo, cuando sea preceptiva su entrega, y cuya duración se prolongará por el tiempo que esté en condiciones de uso.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, las prendas de trabajo serán renovadas por las Empresas antes de que finalice el plazo normal de duración (un año), cuando las mismas hubieren sufrido deterioros notables y éstos no fueren imputables por ningún concepto al trabajador.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, festividades y permisos

Art. 21. Se pacta expresamente que durante el año 1976, con arreglo a lo dispuesto en la Ley de este nombre, la jornada normal de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, el trabajo de horas extraordinarias será siempre de libre contratación, y se retribuirá en los casos en que se realice con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 22. *Vacaciones.*—El personal obrero tendrá veintiún días naturales de vacación anual, que la Empresa podrá, no obstante, fraccionar en dos períodos, de los cuales uno, como mínimo, será de quince días consecutivos, y cuya fecha de disfrute deberá ser conocida necesariamente con dos meses de antelación a la fecha de su inicio. Los otros seis días serán fijados por la Empresa en cuanto a las fechas de su disfrute o acumularlos a la vacación anual, o bien a través de aquella otra fórmula o sistema acordado por la Empresa con el Jurado o, en su defecto, Enlaces Sindicales.

Estas vacaciones serán incrementadas en un día más por año de servicio, a partir del quinto año, durante el primer año de vigencia de este Convenio. Durante el segundo año de vigencia, las vacaciones a disfrutar serán de veinticinco días naturales, más un día por año de servicio, a partir del quinto año.

Durante los períodos de vacación o permiso retribuido a que se hace mención anteriormente, se abonará el salario base y antigüedad y el plus de Convenio correspondiente que corresponda a cada trabajador, todo ello a los días laborables en que se hubiese trabajado.

El resto del personal (técnico y administrativo) continuará disfrutando los días de vacaciones que le conceda la Ordenanza Laboral de Trabajo en las Industrias Químicas.

El personal que con carácter normal venga trabajando a destajo, prima o tarea percibirá durante el período de vacaciones el promedio de prima que haya obtenido durante los tres meses últimos, computando solamente lo percibido por jornada normal, sin incluir horas extraordinarias.

Art. 23. *Permisos.*—Con independencia de lo previsto en los artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, todo empleado o trabajador afectado por el presente Convenio que contraiga matrimonio disfrutará de un permiso de quince días naturales, durante los cuales percibirá íntegramente el salario base más antigüedad, y además un subsidio que será de 5.000 pesetas cuando lleve en la Empresa más de tres años, y de 10.000 pesetas cuando su antigüedad sea superior a cinco años en la misma.

En caso de fallecimiento de ascendientes, descendientes, hermanos o cónyuge, disfrutará de hasta tres días de permiso más cuando el fallecimiento haya sucedido fuera de la residencia normal del trabajador.

CAPITULO V

Complementos a la Seguridad Social

Art. 24. *Auxilio por defunción.*—En los supuestos de defunción por muerte natural o derivada de accidente, la viuda o los hijos menores de dieciocho años, así como los ascendientes sexagenarios del operario fallecido no jubilado que convivan con aquél percibirán los siguientes auxilios por una sola vez:

- Obrero causante, con antigüedad de seis meses a cinco años: 4.000 pesetas.
- Obrero causante, con antigüedad de cinco a diez años: 8.000 pesetas.
- Obrero causante, con antigüedad de diez a quince años: 12.000 pesetas.

- Obrero causante, con antigüedad de quince a veinte años: 16.000 pesetas.
- Obrero causante, con antigüedad de veinte a veinticinco años: 20.000 pesetas.
- Obrero causante, con antigüedad de veinticinco años en adelante: 24.000 pesetas.

Art. 25. *Enfermedad y accidente de trabajo.*—En los supuestos de enfermedad y accidente de trabajo se estará estrictamente a lo establecido por la Ley vigente en el momento en que se produzca el hecho causante de la enfermedad o del accidente.

CAPITULO VI

Mejoras de carácter formativo y cultural

Art. 26. Todos los trabajadores con hijos menores de veintidós años que cursen estudios tendrán derecho a un auxilio de 1.000 pesetas por cada hijo comprendido entre cinco y nueve años; 2.000 pesetas, para los de nueve a catorce años, y 3.000 pesetas, a los de catorce a veintidós años.

El auxilio que se establece en este artículo será percibido por los beneficiarios dentro de la primera quincena del mes de octubre de cada año, estando aquéllos obligados a justificar adecuadamente la situación escolar de los hijos por los cuales lo perciban, y además será preciso que el trabajador que lo solicite lleve dos años, como mínimo, al servicio de la Empresa.

Art. 27. *Formación profesional.*—Las Empresas impulsarán la formación profesional y cultural de todos sus trabajadores. A la vista de lo dispuesto sobre el principio de igualdad de oportunidades y de becas que concede la Organización Sindical, aquéllas autorizarán a todos sus empleados matriculados en centros docentes para que puedan acudir a los exámenes, eximiéndoseles durante ellos de la asistencia al trabajo.

Art. 28. *Cursillos de capacitación.*—Las Empresas concederán las facilidades necesarias a todos sus trabajadores, al objeto de que éstos puedan asistir a cursillos de capacitación que se organicen y que les permitan aumentar sus conocimientos de cultura general, así como su perfeccionamiento profesional y laboral.

CAPITULO VII

Garantía a los cargos sindicales y públicos de carácter representativo

Art. 29. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1364/1966, de 2 de junio, 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 de carácter representativo.

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, cuando ésta se lo exija, las causas de su inasistencia o retrasos en el trabajo.

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

CAPITULO VIII

Comisión paritaria

Art. 30. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio con las siguientes funciones:

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

Las funciones de la Comisión Paritaria no estarán nunca en pugna con las encomendadas por las disposiciones legales a las autoridades laborales o la Magistratura de Trabajo.

La Comisión tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en Madrid, si bien podrá reunirse en cualquier otra población, previa la correspondiente autorización sindical.

Se compondrá de un Presidente, que será el del Sindicato Nacional o persona en quien delegue; un Secretario, que será el de dicho Sindicato, y de seis Vocales (tres económicos y tres sociales) y los Asesores respectivos.

Art. 31. *Reglamentos de Régimen Interior.*—Las Empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, para la modificación de aquellos preceptos de sus respectivos Reglamentos de Régimen Interior que contradigan o se opongan en todo o en parte a las normas contenidas en este Convenio.

Tabla salarial

Categorías	Salario base	Plus convenio	Total mensual
Director	22.000	10.000	32.000
Subdirector	19.500	10.500	30.000
Técnico Jefe	18.000	10.000	28.000
Técnico	17.000	8.000	25.000
Perito	14.000	9.000	23.000
Jefe administrativo de 1. ^a	15.000	9.000	24.000
Jefe Administrativo de 2. ^a	13.000	8.000	21.000
Oficial 1. ^a administrativo	12.500	6.200	18.700
Oficial 2. ^a administrativo	12.000	5.050	17.050
Auxiliar administrativo, 21 años ...	10.350	5.435	15.785
Auxiliar administrativo, 18-20 años.	10.350	3.150	13.500
Aspirante 16-17 años	6.360	2.836	9.196
Contramaestre	12.210	10.790	23.000
Ayudante técnico	12.210	9.790	22.000
Encargado	12.210	9.790	22.000
Capataz	12.210	8.290	20.500
Capataz de Peones	12.210	7.290	19.500
Almacenero	10.350	7.150	17.500
Listero	10.350	7.150	17.500
Conserje	10.350	7.150	17.500
Portero	10.350	7.150	17.500
Guarda	10.350	7.150	17.500
Ordenanza	10.350	7.150	17.500
Basculero	10.350	7.150	17.500
Analista laboratorio	12.210	1.375	13.585
Auxiliar de laboratorio	10.350	1.035	11.385
Aspirante de laboratorio	6.360	2.836	9.196
Oficial 1. ^a de oficio	11.550	7.450	19.000
Oficial 2. ^a de oficio	11.100	6.900	18.000
Oficial 3. ^a de oficio	10.650	6.850	17.500
Oficial y Profesional de 1. ^a	11.100	6.400	17.500
Oficial y Profesional de 2. ^a	10.650	6.350	17.000
Ayudante especialista	10.500	6.000	16.500
Peón	10.350	5.150	15.500
Aprendiz 18-17 años	6.360	2.000	8.360

15285

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Colorantes de Anilina, Pigmentos, Pinturas y Barnices.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas de Colorantes de Anilina, Pigmentos, Pinturas y Barnices, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, con escrito de fecha 8 de julio de 1976, ha remitido el texto del expresado Convenio que fue suscrito por la Comisión Deliberante el día 7 de julio de 1976, acompañando el acta de otorgamiento e informe del Presidente del Sindicato Nacional mencionado;

Resultando que previo informe de la Comisión constituida por el artículo 3.º del Decreto 686/1975, el Convenio fue sometido a la consideración del Consejo de Ministros que, en su reunión del día 23 de julio de 1976, ha autorizado la homologación del mismo con la adaptación siguiente: «Fijar el incremento salarial, calculado sobre la normativa anterior, en el aumento del Índice del Coste de la Vida en los doce meses precedentes a 1 de agosto de 1976, y tres puntos, incremento que se adicionará sin absorción ni compensación a los salarios