

30416

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Fabricas Lucia del Norte, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para determinados centros de trabajo de la Empresa «Fabricas Lucia del Norte, S. A.», y su personal;

Resultando que con fecha 18 de julio tuvo entrada en esta Dirección General, en solicitud de homologación, dicho Convenio Colectivo, que fue suscrito por las partes el día 29 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y que afecta a su centro de trabajo principal en Vigo y las provincias de Pontevedra y Orense, acompañándose la documentación y los informes complementarios;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citados, así como a los criterios salariales, establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y de Empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación; si bien, de acuerdo con la declaración de la propia Empresa sobre su masa salarial bruta, tenida en cuenta para la presente homologación, el valor medio de las horas extraordinarias en 1978 no excederá del 18,63 por 100 respecto al de 1977, y dedicará a «otros conceptos económicos» la cantidad máxima de 5.380.000 pesetas, cifra referida a plantilla de 98 trabajadores, correspondiente a la cantidad de 4.984.000 pesetas en 1977, para plantilla de 101 trabajadores.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para los centros de trabajo de Vigo y sucursales que posee en Pontevedra y Orense, y sus trabajadores, suscrito el día 29 de abril de 1978, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número dos del artículo quinto y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, y que, de acuerdo con la declaración empresarial sobre masa salarial bruta, tenida en cuenta para esta homologación, el valor medio de las horas extraordinarias en 1978 no excederá del 18,63 por 100 respecto al de 1977 y dedicará a «otros conceptos económicos» la cantidad máxima de 5.380.000 pesetas, cifra referida a plantilla de 98 trabajadores, correspondiente a la cantidad de 4.984.000 pesetas en 1977; para plantilla de 101 trabajadores.

Segundo. Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero. Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio, a las que se hará saber, que de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 22 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «FABRICAS LUCIA DEL NORTE, S. A.» (FALUNORSA), CON SU PERSONAL DEPENDIENTE DE LA FACTORIA DE VIGO

Año 1978

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio Colectivo Sindical afectará al personal de la factoría de Vigo, con domicilio en avenida Orillamar, 91, y de los centros comerciales dependientes de la misma.

Art. 2.º *Duración*.—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la autoridad laboral y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1978.

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1978.

Art. 3.º *Salarios*.—Las retribuciones para las distintas categorías profesionales, sin distinción de sexo, serán las expresadas en la primera columna de los anexos 1 y 2 que se acompañan.

Será susceptible la revisión de las retribuciones aludidas cuando se cumplan los requisitos establecidos al respecto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 26 de noviembre.

Art. 4.º *Primas e incentivos a la producción*.—Se entiende por prima e incentivos a la producción la cantidad que en

metálico ha de percibir el trabajador por su rendimiento individual o colectivo, distinguiéndose tres grupos de trabajadores:

A) Productores sin incentivo.—El personal, a excepción de los Aprendices, que no trabaje a incentivo, percibirá por día realmente trabajado, así como por los días correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo pactado en este Convenio, un plus equivalente al 22 por 100 de las cantidades expresadas en la segunda columna de los anexos 1 y 2 que se acompañan.

En el caso de empleados y subalternos para los que existiese primas de producción o de ventas, se garantiza como mínimo el 22 por 100 de las cantidades expresadas en la segunda columna de los anexos 1 y 2 que se acompañan.

B) Productores con incentivo.—Las escalas de primas a la producción se establecerán de tal forma que a las actividades media y óptima (70 y 80 puntos Bedaux) correspondan unas primas del 25 al 50 por 100, respectivamente, de las cantidades expresadas en la segunda columna de los anexos 1 y 2 que se acompañan.

C) Productores con incentivo no racionalizado.—En los puestos en que no esté implantada la prima racionalizada (Bedaux) se garantiza como mínimo una prima equivalente al 25 por 100 de las cantidades expresadas en la segunda columna de los anexos 1 y 2 que se acompañan, siempre que se alcancen actividades medias de 70 puntos Bedaux.

Las dudas que puedan surgir sobre los rendimientos e incentivos anteriormente expresados, se someterán por Empresa y trabajadores al Gabinete Técnico del Sindicato Provincial del Metal, cuyo dictamen será aceptado por ambas partes.

Art. 5.º *Rendimientos*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, correspondiéndose los salarios o haberes de este Convenio con el rendimiento mínimo exigible o normal.

Art. 6.º *Premios por toxicidad, penosidad o peligrosidad*.—Al personal afectado por el artículo 77 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonarse por estos conceptos el 20 por 100 de la base establecida en la columna 3.ª de los anexos 1 y 2 si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el veinticinco por ciento si concurrieran dos, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente penoso, tóxicos o peligrosos dure más de una hora, sin exceder de media jornada, corresponderá aplicar el 50 por 100 de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

Art. 7.º *Premio de nocturnidad*.—Se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 78 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, abonándose por este concepto el 20 por 100 de la base establecida en la columna 3.ª de los anexos 1 y 2.

Art. 8.º *Plus de antigüedad*.—El número de quinquenios será ilimitado, y su cuantía, por quinquenio, será el 5 por 100 de la base establecida en la columna 3.ª de los anexos 1 y 2, rigiendo en todo lo demás lo establecido en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias*.—Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, de 18 de julio y de Navidad, en la cuantía de treinta días de salario base cada una, así como antigüedad y devengo extrasalarial si los hubiere, y se harán efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 18 de julio y 22 de diciembre.

Art. 10 *Horas extraordinarias*.—Se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.º del Decreto de 17 de agosto de 1973 y disposiciones complementarias, y con los recargos determinados en el artículo 56 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de fecha 29 de julio de 1970.

Art. 11 *Vacaciones*.—Todos los productores de la Empresa tendrán derecho a disfrutar, anualmente, de veinticinco días naturales de vacaciones, garantizándose veintidós días laborables.

El abono de estas vacaciones se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70, párrafo 2.º, de la vigente Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica, valorándose las mismas por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en un día de trabajo, no teniéndose en cuenta, por tanto, los devengos de domingos, días festivos no recuperables, ni las gratificaciones legales o voluntarias.

Art. 12. *Viajes y dietas*.—Las salidas, viajes y dietas se regularán según lo dispuesto en el artículo 82 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, estableciéndose la suma de 275 pesetas para la media dieta.

Art. 13 *Ingresos*.—Los ingresos, en el caso de efectuarse sin pactar ninguna de las modalidades especiales previstas en los artículos 35, 36 y 37 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, se considerarán efectuados a título de prueba, si así constase expresamente por escrito, no pudiendo exceder ésta del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos titulados, seis meses.
Técnicos no titulados, con mando sobre personal, tres meses.
Técnicos no titulados, sin mando sobre el personal, dos meses.
Administrativos con mando directo sobre el personal, tres meses.

Administrativos sin mando directo sobre el personal, subalterno y profesionales de Oficio, seis semanas.

Especialistas, Peones ordinarios, Aprendices y Pinches, quince días.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin lugar a reclamación alguna. Transcurrido el plazo referido, el trabajador se integrará en la Empresa, como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Art. 14. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas ordinarias de trabajo semanales para todo el personal afectado por este Convenio, excepto para aquel que con anterioridad disfrutara de jornada más beneficiosa.

Lo distribución de esta jornada en cómputo anual, en cualquiera de los dos supuestos anteriores, se acordará entre Dirección y Comité de Empresa.

Si como consecuencia de la distribución pactada fuera necesario el establecimiento de guardias, en atención y servicio a los clientes, queda facultada la Empresa para su establecimiento, siempre que los tiempos invertidos en las mismas sean computados en la estimación anual, compensados por tiempo libre para el descanso, o abonados a valor equivalente al de horas extraordinarias.

Igualmente el personal de tiendas y depósitos comerciales ajustará su horario, con carácter obligatorio, a los del Comercio de cada zona, abonándose a valor equivalente al de las horas extraordinarias el exceso en horas que, en cómputo anual, pudiera producirse sobre la jornada pactada.

Art. 15. *Garantía en caso de enfermedad o accidente.*—En los casos de baja por enfermedad o accidente, con duración superior a quince días, la Empresa completará a partir del décimo-sexto día el importe de los pagos delegados, garantizando el cien por cien del salario real a todo el personal, a partir de dicho día.

El salario real se calculará, a estos efectos, como si se tratase de vacaciones, de acuerdo con el artículo 11 de este Convenio, incrementado en la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Este artículo será de aplicación en las bajas producidas con posterioridad a la fecha de aprobación de este Convenio por la Autoridad laboral.

Para el debido control del absentismo por enfermedad o accidente y regulación del derecho a percibir la garantía establecida se concretan las siguientes normas y obligaciones:

1.ª El trabajador enfermo se obliga a permitir la entrada en su domicilio del visitador de la Empresa que acredite serlo y acudir al Servicio Médico de Empresa para su reconocimiento cuantas veces sea requerido.

2.ª No podrá ausentarse de su domicilio si no es para acudir a la consulta del Médico de cabecera, especialista o Practicante, salvo en los casos previstos en la norma 3.ª

3.ª Cuando, por razones de salud, se haga aconsejable que el enfermo salga de su domicilio, lo podrá hacer, siempre que esté autorizado, previamente, por el Médico que le asista o por el Servicio Médico de Empresa; en este caso, el tiempo de ausencia estará dentro de las horas autorizadas, que serán prudentemente limitadas.

Para la debida acreditación de estas circunstancias, el trabajador enfermo deberá obtener autorización escrita y firmada del Médico que le asiste, o del Servicio Médico de Empresa, que deberá conservar, en todo momento, en su domicilio a disposición del visitador y de los Servicios Médicos de la Empresa.

4.ª En ningún caso de enfermedad o accidente se dedicará a trabajos de ninguna especie por cuenta propia o ajena.

5.ª En casos de baja por accidente el Servicio Médico de Empresa definirá las obligaciones particulares que deberá cumplir el trabajador accidentado, además de las facilidades de todo orden que se precisen para el debido control.

6.ª Aquel que no cumpla estas prescripciones perderá, durante un año, el derecho a esta garantía. En caso de reincidencia, la pérdida de este derecho se extenderá a dos años, y si la reincidencia fuese por dos veces, la pérdida de este derecho será definitiva.

Independientemente de la pérdida de este derecho, se calificará como falta muy grave el incumplimiento de la norma cuarta y se aplicarán con todo rigo las sanciones previstas en la legislación laboral vigente.

Art. 16. *Jubilación.*—El personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, con treinta años de servicio y con derecho a jubilación, percibirá según su grupo de cotización por categorías las siguientes cantidades mensuales:

Grupo	Cantidad mensual
1	10.000
2 y 3	8.000
4	7.000
5 y 8	6.000
6, 7, 9 y 10	5.000

Estas cantidades se percibirán doce veces al año.

A los que no hubiesen alcanzado los treinta años de servicio se rebajará la cantidad que les corresponda por su grupo de cotización en un 2 por 100 por cada año que faltara para los treinta años mencionados, despreciándose para este cálculo las fracciones de año.

Tendrán igualmente derecho a estas percepciones el personal con jubilación anticipada y los jubilados con anterioridad a este Convenio.

Las cantidades expresadas son máximas y se reducirán tanto como sea preciso para que, a cómputo anual y en cada caso, los ingresos en régimen de jubilación, en la iniciación de ésta, no superen los ingresos medios en jornada normal de los últimos tres meses en activo.

Art. 17. *Comedor.*—La Empresa, con independencia del personal de servicio y gastos de mantenimiento, contribuirá con 15 pesetas por día y plaza a los gastos originados por la compra de viandas.

Esta cantidad será administrada por la Comisión de Comedor, dependiente del Comité de Empresa.

Art. 18. *Licencias retribuidas.*—Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las modificaciones que, en cuanto a los períodos de tiempos y por determinados motivos, se exponen a continuación:

a) En caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales (garantizándose uno laborable).

b) En caso de fallecimiento de padres, hermanos, hijos, hijos políticos, nietos y abuelos, tres días naturales.

c) En caso de enfermedad grave de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o políticos, y cónyuge que requiera hospitalización, dos días naturales.

d) En caso de alumbramiento de la esposa, dos días laborales.

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos, un día natural.

f) En caso de matrimonio del productor, diez días naturales.

Art. 19. *Ropa de trabajo.*—Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada, según determina el artículo 88 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 20. *Gratificaciones voluntarias.*—Todo el personal afectado por el Convenio referenciado percibirá, además de las gratificaciones extraordinarias pactadas en el mismo, dos pagas complementarias al año, de una mensualidad cada una, para el personal empleado o de treinta días para el personal obrero.

Estas pagas se abonarán en la segunda quincena de los meses de marzo y septiembre a todo el personal en plantilla en la fecha de su concesión, comprendiendo salario base, antigüedad y devengo extrasalarial con carácter periódico, y serán tenidas en cuenta a los efectos de garantía en casos de enfermedad o accidente, establecida y regulada en el artículo 15 del Convenio.

Art. 21. *Premio de asistencia.*—El premio de asistencia previsto en el artículo 27 del Reglamento de Régimen Interior, consistente en el 5 por 100 del salario base anual (trescientos sesenta y cinco días), será aplicado para el personal obrero (se excluye al personal empleado y subalterno) de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º No será considerada como falta al trabajo computable para este premio la primera baja producida en el año por accidente o enfermedad, debidamente justificada.

Si esta baja fuera superior al mes, se considerará una falta computable por cada mes de duración.

2.º Las faltas por nuevas bajas y accidente o enfermedad se computarán, a efectos de este premio, por el número de jornadas de trabajo realmente perdidas.

3.º Se computarán también como faltas las siguientes:

Las de puntualidad.

Las de asistencia al trabajo, no derivadas del artículo 18 del Convenio (permisos retribuidos).

Las de visitas al Médico que no causaren baja.

4.º En función de las faltas computadas, el premio de asistencia tendrá las siguientes deducciones:

Una falta en el año, 12 por 100 de deducción.

Dos faltas en el año, 20 por 100 de deducción.

Tres faltas en el año, 28 por 100 de deducción.

Cuatro faltas en el año, 36 por 100 de deducción.

Cinco faltas en el año, 44 por 100 de deducción.

Seis faltas en el año, 52 por 100 de deducción.

Siete faltas en el año, 60 por 100 de deducción.

Ocho faltas en el año, 68 por 100 de deducción.

Nueve faltas en el año, 76 por 100 de deducción.

Diez faltas en el año, 84 por 100 de deducción.

Once faltas en el año, 92 por 100 de deducción.

Doce faltas en el año, 100 por 100 de deducción.

Art. 22. *Préstamos destinados a adquisición de vivienda.*—Se establece la concesión de préstamos al personal afectado por el Convenio referenciado, hasta una disposición máxima de un

millón de pesetas, y regulada por el Reglamento que se aprueba simultáneamente con este acuerdo.

Art. 23. *Becas*.—Se establece una dotación de 135.000 pesetas al año destinada a compensar parcialmente los gastos de estudios tanto de los propios productores como de sus hijos.

La Comisión Deliberadora del Convenio de referencia es consciente de la complejidad y duración de la elaboración de un Reglamento para la regulación y distribución de esta dotación, por lo que, dejando la gestión de la misma en manos del Comité de Empresa, define únicamente algunos de los principios que deben inspirarle:

Prorrato, si la dotación no cubre todas las peticiones aprobadas.

Excluir categorías laborales superiores.

Las subvenciones no sobrepasarán el 50 por 100 de los gastos. Vinculación al aprobado.

Art. 24. *Derecho supletorio*.—El presente Convenio Colectivo subsistirá íntegramente en sus propios términos durante todo el periodo de su vigencia, salvo que por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más beneficiosas en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en cómputo anual, en cuyo caso habría de estarse a lo dispuesto en las mismas.

Art. 25. *Absorción y compensación*.—Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio absorben y compensan las que existiesen con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

El exceso que pudiera aún existir tras la aplicación de este Convenio, computadas sobre base anual las cantidades recibidas, legal o convencionalmente por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias, se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

De igual forma, las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables con los aumentos de retribución que pudieran efectuarse en virtud de disposición legal de rango superior al presente Convenio, haciéndose esta compensación tanto por concepto como en su conjunto.

Art. 26. *Comisión Paritaria*.—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionasen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a la Comisión Paritaria, que estará constituida por dos Vocales de la Empresa y dos Vocales titulares representantes de los trabajadores, designados por la propia Comisión Deliberadora de entre sus miembros y que, en estos casos, actuará bajo la presidencia del que lo fue del Convenio.

Cláusulas de observancia de la Ley.—En todo lo deliberado y pactado en el presente Convenio se han observado las limitaciones legales contenidas en el Real Decreto-ley 43/1977, de 28 de noviembre, sobre política salarial y empleo.

TABLAS 1978

Anexo número 1

Categorías	Salarios 1978	Bases para incentivos 1978	Bases para antig., toxic., peligros., nocturn.
Titulados			
Ingenieros, Licenc. y Méd.	49.346	40.687	51.031
Peritos, Técnicos, etc.	46.265	37.741	47.334
Los mismos, por no existir Peritos, Técnicos, etc.	47.104	38.598	48.341
Ayudante Técnico Sanitario ...	43.633	35.045	44.176
Ayud. Ingen. y Arquitectos	43.381	34.786	43.873
Maestros Industriales	35.645	26.782	34.590
Técnicos de Taller			
Jefe de Taller	38.988	30.253	38.602
Maestro de Taller	33.721	24.739	32.281
Maestro segundo	32.854	23.820	31.241
Contramaestre	33.721	24.739	32.281
Encargado	30.280	21.067	28.152
Capataz de Especialista	28.428	19.056	25.930
Capataz de Peones	27.591	18.138	24.925
Delineantes y Dib. Proyect.	37.402	28.602	36.698
Delineantes de 1. ^a	33.069	24.048	31.499
Delineantes de 2. ^a	30.624	21.438	28.565
Auxiliar con cinco años	30.624	21.438	28.565
Auxiliar	27.718	18.278	25.078
Personal de oficinas técnicas en organización de trabajo			
Jefe Sección Organiz. 1. ^a	37.402	28.602	36.698
Jefe Sección Organiz. 2. ^a	36.635	27.802	35.778

Categorías	Salarios 1978	Bases para incentivos 1978	Bases para antig., toxic., peligros., nocturn.
Técnico Organiz. 1. ^a	33.069	24.048	31.499
Técnico Organiz. 2. ^a	30.624	21.438	28.565
Auxiliar con cinco años	30.624	21.438	28.565
Auxiliar de Organiz.	27.718	18.278	25.078
Aspirante	—	—	—
Empleados administrativos			
Jefe de 1. ^a	39.267	30.541	38.936
Jefe de 2. ^a	36.635	27.802	35.778
Oficial de 1. ^a , viajante, cajero.	33.069	24.048	31.499
Oficial de 2. ^a	30.624	21.438	28.565
Auxiliar con cinco años	30.624	21.438	28.565
Auxiliar	27.718	18.278	25.078
Empleados subalternos			
Listero	27.994	18.581	25.409
Almacenero	27.591	18.139	24.925
Conductor motociclo	27.123	17.620	24.364
Conductor turismos	28.891	19.563	26.485
Conductor camiones	29.449	20.168	27.155
Pesador o Basculero	26.660	17.108	23.808
Guarda jurado	26.413	16.831	23.512
Vigilante	26.413	16.831	23.512
Cabo de Guardas	28.584	19.225	26.117
Ordenanzas y Porteros	26.413	16.831	23.512
Conserje	26.145	18.748	25.590
Dpde. Pral. y Coc. Mayor	27.994	18.581	25.409
Dpde. Auxil., Coc. Aydte. y Camarero	26.413	16.831	23.512
Telefonista	26.413	16.831	23.512

Anexo número 2

Categorías	Salarios 1978	Bases para incentivos 1978	Bases para antig., toxic., peligros., nocturn.
Personal obrero			
Peón ordinario	871	554	775
Peón Especialista	897	582	806
Oficial 3. ^a	905	591	816
Oficial 2. ^a	945	635	864
Oficial 1. ^a	981	675	907

30417 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo Arbitral Obligatorio de ámbito interprovincial para el Sector Industrial de Conservas Vegetales.

Vista la solicitud de conflicto colectivo de trabajo formulada por la Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales suscrito por don Israel Alabau Barberá y otros, ante la terminación sin acuerdo de las deliberaciones del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Industrias de Conservas Vegetales, y

Resultando que siguiendo los trámites establecidos en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, fueron citados los componentes de la Comisión Deliberadora del fracasado Convenio Colectivo al preceptivo trámite de audiencia, en este Centro directivo, siendo oídas las representaciones empresariales y sociales, sin alcanzarse acuerdo entre éstas.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades reglamentarias establecidas.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de conflicto colectivo, conforme a lo determinado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones Laborales de Trabajo, por tener ámbito interprovincial el debatido Convenio Colectivo.

Considerando que de acuerdo con lo establecido en los artículos 1.º, número 1, y 5.º, números 1 y 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, procede el dictado por esta Dirección General de Laudo Arbitral Obligatorio para el sector industrial afectado con-