

MINISTERIO DE TRABAJO

9471

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «L. M. Ericsson, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «L. M. Ericsson, Sociedad Anónima», y

Resultando que con fecha 12 de marzo de 1976, tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la presidencia del Sindicato Nacional del Metal, en el que remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa: «L. M. Ericsson, S. A.», que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes por la Comisión Deliberadora designada al efecto, el día 9 de marzo de 1976, acompañándose los informes y documentos reglamentarios;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2831/1975, de 17 de noviembre, previo informe de la Comisión, el Convenio fue elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que, en su reunión de 7 de abril de 1976, adoptó acuerdo favorable con las siguientes adaptaciones: «Primera.—Reducir el incremento salarial calculado sobre los del Convenio anterior al 16,10 por 100, equivalente al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos. Segunda.—Que el incremento señalado se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que efectivamente se venían percibiendo, en jornada normal, en el mes de diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda del salario pactado. Tercera.—Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.»

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citadas y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario, y habiéndose cumplido las prescripciones de los Decretos anteriormente citados, procede su homologación con las adaptaciones establecidas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «L. M. Ericsson, S. A.», y su personal, suscrito el día 9 de marzo de 1976, con las siguientes adaptaciones: Primera. Reducir el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior al 16,10 por 100, equivalente al ICV en los doce meses precedentes y dos puntos. Segunda. Que el incremento señalado en el apartado anterior se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que efectivamente se venían percibiendo, en jornada normal, en el mes de diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda del salario pactado. Tercera. Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.

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

Tercero.—Que se comuniquen esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo establecido en el artículo 14,2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

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

Madrid, 14 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «L. M. ERICSSON, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de «L. M. Ericsson, S. A.», cualquiera que sea el lugar en que presta sus servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo o se contrate durante su vigencia.

Queda excluido de este Convenio el personal incluido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, así como los contratados para obra determinada para instalaciones de ferrocarriles, al amparo de la Orden ministerial de fecha 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» número 129, de 30 de mayo), que es anexo de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

Art. 2.º *Ámbito temporal y denuncia.*—Este Convenio iniciará su vigencia el 1 de enero de 1976 y comprenderá un pe-

riodo de dos años a partir de la fecha indicada, siendo prorrogable tácitamente de año en año, si en un periodo mínimo de tres meses antes de su vencimiento, no ha sido denunciado por alguna de las partes, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

Art. 3.º *Revisión.*

1) La representación social podrá solicitar la revisión del presente Convenio, cuando por disposición legal se estableciesen mejoras que, unidas a las reguladas por la Ordenanza de Trabajo de 29 de julio de 1970, superasen a las condiciones mínimas contenidas en el mismo, consideradas ambas globalmente y en cómputo anual.

2) Al segundo año de vigencia de este Convenio, 1 de enero de 1977, se incrementará el concepto retributivo que figura en la columna 3 de su anexo, de acuerdo con los apartados b) y c) que a continuación se detallan:

a) Fondo de distribución:

Estará formado por la cantidad que represente la aplicación del porcentaje de incremento del coste de la vida para 1976, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, al total de pesetas correspondientes a salario de Convenio, retribución voluntaria, prima de producción y gratificación establecida en el artículo 24 de este Convenio.

b) Distribución:

La distribución de la cantidad obtenida de la aplicación anterior se efectuará a tenor de lo siguiente:

1. Reparto porcentual que corresponderá a incrementar la retribución total de Convenio que figura en la tercera columna de su anexo en el porcentaje del Índice del Coste de la Vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística, más los enteros que se fijen en su día y que estarán comprendidos de uno a tres.

2. Reparto lineal, la cantidad residual del fondo de distribución, resultante de deducir del mismo la correspondiente al total del reparto porcentual, será distribuido linealmente. La cantidad que resulte por trabajador será integrada en la retribución de Convenio, tercera columna del anexo.

Los Aprendices, Aspirantes y Botones percibirán el 50 por 100 del importe lineal citado.

c) Con independencia de lo anterior, de la gratificación establecida en el artículo 24 de este Convenio se pasarán al concepto retribución de Convenio (tercera columna del anexo) al menos mil pesetas, debiendo quedar incorporada a dicha retribución la totalidad de la gratificación referida antes del 31 de diciembre de 1977.

Art. 4.º *Comisión paritaria de representantes.*

1) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 8/1973, ya citado, se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes designados por la Empresa y dos representantes designados por el Jurado de Empresa. Esta Comisión será presidida por la persona a quien designe la autoridad competente y las reuniones de dicha Comisión tendrán lugar en la sede que dicha autoridad determine.

2) El cometido de la Comisión Paritaria consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada interpretación; cuando falte el acuerdo se elevará lo actuado a la autoridad laboral, conforme establece el último inciso del párrafo primero del citado artículo 11.

3) La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las oportunas actas, que, en caso de desacuerdo, consignarán concretamente los votos emitidos por cada uno de sus componentes, así como los informes presentados al efecto por las partes en orden a su posterior elevación a la autoridad laboral.

CAPITULO II

Carácter del convenio

Art. 5.º *Unidad.*—Expresamente se conviene que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible. Como consecuencia del carácter de unidad que de esta forma se atribuye al Convenio, ambas partes acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobasen en la totalidad de contenido y redacción.

En este supuesto se procederá a la revisión del mismo, siendo preciso el acuerdo expreso de las partes para otorgarle validez.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que excedan de Convenio si globalmente consideradas en cómputo anual rebasa las de éste, manteniéndose estrictamente «ad personam» con las peculiaridades que se consignan en el artículo siguiente.

Art. 7.º Absorción y compensación.

1) Los aumentos salariales derivados de este Convenio, tanto los de su iniciación como los derivados del artículo tercero, no serán absorbidos con relación a los salarios que tengan asignados los trabajadores a 31 de diciembre de 1975, siéndolo, en cambio, por todas aquellas mejoras retributivas de carácter voluntario producidas a partir de 1 de enero de 1976, siempre que no obedezcan a un cambio de categoría laboral y con los salarios del personal que ingrese a partir de la indicada fecha, cuando éstos fuesen superiores a los que se establecen en el presente Convenio.

2) En consideración a la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales que durante su vigencia puedan implicar variación económica en las percepciones del personal afectado únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen el nivel de este Convenio; en caso contrario, se considerarán absorbidas por el mismo.

CAPITULO III**Organización del trabajo**

Art. 8.º Responsabilidad de la Organización.—A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las Secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejoras de métodos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la Empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa, o a sus representantes legales, conforme se indica en los párrafos precedentes, el Jurado de Empresa asumirá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en las normas de su reglamento.

CAPITULO IV**Sistema de incentivos a la producción**

Art. 9.º Remuneración con incentivo.—En materia de remuneración con incentivo a la producción seguirá vigente para el personal afectado por este Convenio las tablas actualmente en vigor «L. M. Ericsson, S. A.» con las puntualizaciones que se consignan en el artículo siguiente.

Art. 10. Aumento de tarifas de incentivos.—Los incrementos salariales pactados por este Convenio no repercutirán ni modificarán las tablas de percepciones establecidas, salvo la correspondiente al personal de Instalaciones de Mercado Privado, en la proporción que en las mismas se recogen, permaneciendo inalterables durante la vigencia de este Convenio.

CAPITULO V**Calendario laboral y horario de trabajo**

Art. 11. Calendarios laborales.—Durante la vigencia del presente Convenio estará en vigor el calendario laboral aprobado por la autoridad laboral competente y sometido previamente a la consideración del Jurado de Empresa, manteniéndose inamovible a lo largo del período citado, con las únicas salvedades que pudieran venir impuestas como consecuencia de normas de carácter oficial o de la movilidad de las festividades que pudieran afectar a este Convenio, considerado globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

El personal obrero de fábrica mantendrá la jornada continuada igual que en la actualidad; no obstante, con el fin de dejar libres todos los sábados del año, a excepción de cuatro del mes de enero de 1977 y de los días 6, 13, y 27 de marzo de 1976, se trabajará diariamente treinta minutos más de jornada, no dando lugar esta alteración a ningún derecho que pueda llevar implícito el efectuar una jornada mayor.

Art. 12. Horas efectivas de trabajo.—Consecuentemente durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá el total anual de horas efectivas de trabajo en cada uno de los grupos de personal, que, con exclusión de las jornadas correspondientes a festivos y vacaciones, son las siguientes:

Administración, 1.800; Ventas, 1.800; Fábrica, 1.900; Instalaciones M. P., 1.900.

CAPITULO VI**Mejoras de carácter social**

Art. 13. Ayuda a la enseñanza y becas de estudio.

a) Durante la vigencia de este Convenio se establece un fondo especial para escolaridad y becas de 750.000 pesetas anuales con la finalidad de ayudar a los trabajadores o a sus hijos mayores de cuatro años en el gasto que pudieran tener por el concepto de enseñanza.

b) Dentro del capítulo anterior, se tendrá especial consideración con los hijos minusválidos o subnormales.

Art. 14. Comisión de Becas.—Los fondos anteriormente establecidos serán distribuidos por una Comisión, nombrada al efecto por el Jurado de Empresa y con arreglo al reglamento que el mismo determine.

Art. 15. Seguro colectivo de vida.—Existe actualmente un Seguro Colectivo de Vida que ampara a los trabajadores de la Empresa que han instado su inscripción en el mismo y en el que participan éstos a razón del 1 por 1.000 cuatrimestral del capital asegurado. Al mismo puede acogerse el personal que lo desee previa solicitud al vencimiento de cada período contractual que está fijado al 31 de marzo de cada año.

Art. 16. Premio de jubilación.—Se establece por este Convenio, y durante su vigencia, el Premio de Jubilación, al que tendrá derecho todo aquel trabajador que al alcanzar la edad reglamentaria opte por su jubilación, lo que permitirá el pase a dicha situación en mejores condiciones que las hasta el momento existentes.

Este premio se hace extensivo a los casos de invalidez total o absoluta para todo trabajo.

Art. 17. Cuantía.—Dicho premio consistirá en el importe íntegro de nueve mensualidades de retribución de Convenio, más antigüedad, retribución voluntaria y gratificación de Convenio.

Al personal obrero se estimará el cálculo de dichas mensualidades a razón de treinta días del salario antes mencionado más primas, considerando éstas por el promedio mensual resultante de la obtenida en los tres últimos meses.

Art. 18. Derecho a la percepción.—El premio de jubilación se percibirá íntegramente y una sola vez en el momento de producirse la baja en la Compañía. En caso de jubilación, únicamente tendrán derecho a él los productores que hayan superado la edad de sesenta y cinco años; es decir, al cumplir los sesenta y seis años quedará finiquitado el derecho al mismo.

Art. 19. Indemnización por viudedad.—En caso de fallecimiento de un productor, cabeza de familia o con la responsabilidad total del mantenimiento de su hogar, se producirá una indemnización de la misma cuantía y características que la determinada en el artículo 17, a la que tendrán derecho los siguientes:

Fallecimiento del trabajador varón casado:

La viuda y, en su defecto, los hijos menores o minusválidos, si los hubiere, siempre que en el momento del fallecimiento la esposa no trabajara.

Fallecimiento del trabajador mujer casada:

El marido o hijos menores o minusválidos, si los hubiere, siempre que el marido esté imposibilitado para el trabajo.

Fallecimiento del trabajador que tenga la responsabilidad de su hogar:

Los padres o hermanos menores o minusválidos, siempre que estén imposibilitados para el trabajo.

Se considerará que no existe imposibilidad para el trabajo cuando se perciban rentas que puedan equipararse a las del salario.

No se tendrá derecho a esta indemnización en los casos de riesgo catastrófico.

CAPITULO VII**Conceptos retributivos**

Art. 20. Consideración de salario.—Los conceptos retributivos que figuran en el anexo de este Convenio y los restantes conceptos de percepción del personal afectado por el mismo se encuadrarán, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y Orden ministerial para su desarrollo, en la forma que se relaciona:

1. Salario base.
2. Complementos.

2.1. Personales:

- 2.1.1. Aumento por antigüedad.
- 2.1.2. Plus de permanencia en categoría.
- 2.1.3. Retribución voluntaria.

2.2. De cantidad:

- 2.2.1. Plus de Convenio.
- 2.2.2. Horas extraordinarias y a prorrata.
- 2.2.3. Incentivos.
- 2.2.4. Prima de puntualidad.
- 2.2.5. Gratificación carencia de incentivo.
- 2.2.6. Gratificación de Convenio.

2.3. De puesto de trabajo:

- 2.3.1. Veinte por ciento de Jefe de Equipo.
- 2.3.2. Plus de nocturnidad.
- 2.3.3. Plus de penosidad o peligrosidad.

2.4. De vencimiento periódico superior al mes:

- 2.4.1. Gratificación extraordinaria 13 de Julio.
- 2.4.2. Gratificación extraordinaria de Navidad.
- 2.4.3. Gratificación extraordinaria de febrero.

Art. 21. *Salario base.*—Es salario base el fijado por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica para cada categoría profesional, y que se recoge en el anexo al presente Convenio (columna 1).

Dicho salario servirá de base para el cálculo de los complementos que no tengan determinada otra superior y permanecerá inalterable en tanto que las retribuciones totales fijadas en este Convenio excedan, consideradas globalmente y en cómputo anual, de las que vengan determinadas por aplicación de los salarios mínimos interprofesionales o la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 22. *Plus de Convenio.*—Plus de Convenio es la cantidad que excede del citado salario base y está formado por la diferencia entre el mismo y la retribución de cada categoría del Convenio anterior más el incremento salarial establecido en este Convenio (columna 2 del anexo).

En la revisión establecida en el artículo 3.º del presente Convenio, las cantidades que resulten se incrementarán a este Plus.

Art. 23. *Retribución total de Convenio.*—La suma de los conceptos indicados en los artículos 21 y 22 de este Convenio determinan la retribución total del mismo para cada categoría (columna 3 del anexo).

Art. 24. *Gratificación de Convenio.*—Durante 1976 se abonará a todo el personal 3.500 pesetas en concepto de gratificación, excepto a aprendices, aspirantes y botones.

Art. 25. *Aumentos por antigüedad.*—El pago de quinquenios por antigüedad determinado en la Ordenanza de Trabajo queda modificado con la inclusión de un trienio en el segundo periodo, por lo que la escala de percepciones de dicho complemento será: 5, 8, 13, 18, 23, ..., en lugar de: 5, 10, 15, 20, ...

El porcentaje de incremento será del 5 por 100, al vencimiento de cada periodo, calculado sobre la retribución total del Convenio más retribución voluntaria.

Para el cómputo del tiempo por antigüedad y demás cuestiones en relación con la misma se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 26. *Plus de permanencia en categoría.*—Como compensación al personal que no haya sido promocionado antes de cinco años de permanencia en una categoría, se mantiene el Plus de 3.000 pesetas anuales por cada cinco años de permanencia en una misma categoría susceptible de ascenso.

Consecuentemente con lo establecido quedan exceptuadas de la percepción que en el mismo se establece las categorías de Oficial primero Obrero, Vendedores, Jefes de primera administrativos y de Organización, Delineante y Dibujante Proyectista, Jefe de Laboratorio, Jefe de Taller y los grupos de Subalternos y Técnicos titulados en todas sus categorías.

Art. 27. *Forma de percepción de plus.*—El plus de permanencia en categoría establecido en el artículo 26 será percibido a razón de 250 pesetas mes o de 8,22 pesetas día por cada cinco años de permanencia y durante el tiempo en que se devenguen sueldo o jornales, a partir del día 1 del mes en que se cumplan los cinco años.

Para el cómputo del tiempo de permanencia sólo se exceptuarán los permisos sin percepción de haberes superiores a un mes y las excedencias voluntarias.

El ascenso de categoría suprime el devengo del plus, que quedará absorbido por el aumento de salarios que pueda originar dicho cambio.

Las posibles diferencias no absorbidas se transformarán en retribución voluntaria.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—El tiempo trabajado en horas extraordinarias será retribuido con los recargos y en las condiciones que establecen los artículos 55 y 56 de la vigente Ordenanza de Trabajo y el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario, desarrollado por la Orden de 29 de noviembre de 1973.

Para su cálculo se tendrá en cuenta, además, el Plus de Convenio.

Art. 29. *Prima de puntualidad y asistencia.*—Por cada día de asistencia puntual al trabajo se mantendrá la prima de puntualidad y asistencia en cuantía de 18 pesetas.

Art. 30. *Plus de Jefe de equipo.*—El plus de Jefe de equipo establecido en el artículo 78 de la Ordenanza de Trabajo en el 20 por 100 será calculado sobre salario base más antigüedad e incidirá sobre los devengos de percepción establecidos en la Ordenanza de Trabajo. También se tendrá en cuenta para el cálculo lo establecido en los artículos 17, 34 y 37 de este Convenio.

El aumento porcentual establecido en el artículo 3.º afectará a este plus.

Art. 31. *Plus de nocturnidad.*—Los trabajos realizados entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de nocturnos, percibiéndose el 20 por 100 del salario base más antigüedad en las retribuciones del tiempo comprendido en dicho entorno.

El aumento porcentual establecido en el artículo 3.º afectará a este plus.

Art. 32. *Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad.*—Los trabajos catalogados de penosos, peligrosos o tóxicos darán derecho a una bonificación de igual cuantía y calculada sobre las mismas bases que el artículo precedente determina.

El aumento porcentual establecido en el artículo 3.º afectará a estos pluses.

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.*—En cada una de las fechas establecidas en la vigente Ordenanza Laboral (Diciembre de Julio y Navidad), el importe de las gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad para empleados y treinta días para obreros, considerados en ambos casos en función de retribución total de Convenio, antigüedad, retribución voluntaria y gratificación de Convenio.

Art. 34. *Gratificación extraordinaria del Convenio.*—Sobre la misma base de percepciones fijada en el artículo precedente se abonará, durante la vigencia del presente Convenio, en el mes de febrero, media mensualidad para empleados y quince días para obreros.

Tendrá derecho a esta percepción el personal que se encuentre en el Servicio Militar.

Art. 35. *Gratificación extra incentiva.*—El personal empleado percibirá durante la vigencia de este Convenio, en el mes de octubre, media mensualidad con la base anterior en consideración a que carece de la posibilidad de incentivos objetivos.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 36. *Vacaciones.*—El personal disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales.

Cuando por necesidades de la Empresa no puedan disfrutar las vacaciones dentro del turno establecido con carácter general, el personal afectado disfrutará dentro del año de los mismos días no festivos que comprenda el turno anteriormente indicado.

Art. 37. *Mejoras de indemnizaciones.*—Se complementará hasta el total de retribución de Convenio, más retribución voluntaria, antigüedad, primas de puntualidad, de permanencia en categoría, gratificación de Convenio y prima de producción en los casos de enfermedad.

Para personal obrero, únicamente tendrán derecho a la indemnización antes mencionada, si la enfermedad es superior a tres días.

En cambio, si la enfermedad fuera inferior a los días antes mencionados, no se tendrá en cuenta la prima a la producción.

En los casos de accidente de trabajo se complementará hasta el total devengado en el mes precedente al de la baja, excluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento por enfermedad establecido, que se abonará desde el primer día de baja, anula el derecho a la percepción del 50 por 100 del salario en los cuatro primeros días de enfermedad al año por exceder lo establecido en este artículo de este beneficio.

Los complementos indicados serán el importe de la diferencia entre las indemnizaciones abonadas por la Seguridad Social, Caja de Previsión y Entidad aseguradora del riesgo de accidentes de trabajo y los conceptos anteriormente señalados.

Para tener derecho a este complemento de indemnización será preceptivo la consulta previa al Médico de Empresa o, en su defecto, la comprobación del mencionado Médico de Empresa de la causa de la baja.

Es preceptivo para el derecho a estos complementos la presentación del parte de baja firmado por el facultativo correspondiente del Seguro de Enfermedad, en los casos de enfermedad, y por el Médico de la Entidad aseguradora, en los casos de accidentes de trabajo, sin cuyo requisito no se abonará complemento alguno.

Art. 38. *Repercusión en precios.*—Los incrementos que como consecuencia de este Convenio se produzcan en el costo de los servicios y productos de esta Empresa repercutirán en los precios con las limitaciones establecidas en el Decreto-ley 2931/1975, de 17 de noviembre. Dichos incrementos no incidirán en los precios de venta de los productos fabricados en más de lo establecido legalmente.

Art. 39. *Disposición derogatoria.*—Queda derogada expresamente el Convenio anterior y cuantas normas de régimen interno se opongan a lo pactado en este Convenio.

ANEXO

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retribución total Convenio
A) Personal obrero (retribución diaria):			
Oficial 1.ª	208,00	285,30	494,30
Oficial 2.ª	202,00	267,50	469,50
Oficial 3.ª	194,50	252,60	447,10
Especialista y Mozo	192,50	247,50	440,00
Especialista Almacén			
Peón	186,00	229,25	415,25

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retribución total Convenio
Aprendiz 4.º	114,00	255,15	369,15
Aprendiz 3.º	114,00	191,00	305,00
Aprendiz 2.º	72,00	180,35	252,35
Aprendiz 1.º	72,00	119,00	191,00
Pinche 17 años	114,00	245,70	359,70
Pinche 16 años	114,00	183,90	297,00
Pinche 15 años	72,00	178,80	248,80
Pinche 14 años	72,00	119,00	191,00
B) Personal subalterno (retribución mensual):			
Listero	5.990,00	9.029,00	15.019,00
Almacenero	5.910,00	8.673,00	14.583,00
Chófer turismo	6.160,00	9.734,00	15.894,00
Chófer camión	6.270,00	9.970,00	16.240,00
Guarda Jurado	5.650,00	8.639,00	14.289,00
Vigilante	5.620,00	8.669,00	14.289,00
Cabo de guardas	6.100,00	9.488,00	15.588,00
Ordenanza	5.580,00	8.709,00	14.289,00
Portero	5.580,00	8.709,00	14.289,00
Telefonista	5.650,00	8.639,00	14.289,00
Conserje	6.020,00	9.143,00	15.163,00
Botones 17 años	3.420,00	6.214,00	9.634,00
Botones 16 años	3.420,00	4.809,00	8.229,00
Botones 15 años	2.160,00	4.658,00	6.818,00
Botones 14 años	2.160,00	3.602,00	5.762,00
C) Personal administrativo (retribución mensual):			
Jefe de 1.ª	8.170,00	15.012,00	23.182,00
Jefe de 2.ª	7.660,00	13.233,00	20.893,00
Oficial de 1.ª	6.970,00	10.856,00	17.826,00
Oficial de 2.ª	6.500,00	9.362,00	15.862,00
Auxiliar	5.930,00	8.781,00	14.711,00
Vendedor	6.970,00	10.856,00	17.826,00
D) Técnicos de Oficina (retribución mensual):			
Delineante Projec. y Dibuj.	7.810,00	13.774,00	21.584,00
Delineante 1.ª	6.970,00	10.856,00	17.826,00
Delineante 2.ª	6.500,00	9.362,00	15.862,00
Calador	5.930,00	8.781,00	14.711,00
Reproductor de planos	5.580,00	8.709,00	14.289,00
Auxiliar	5.930,00	8.781,00	14.711,00
E) Técnicos de Laboratorio (retribución mensual):			
Analista de 1.ª	6.810,00	10.450,00	17.260,00
Analista de 2.ª	6.230,00	8.571,00	14.801,00
Auxiliar	5.930,00	8.781,00	14.711,00
F) Aspirantes administrativos. Técnicos de oficina, de Laboratorio y de Organización de Trabajo (retribución mensual):			
Aspirante de 17 años	3.420,00	7.667,00	11.087,00
Aspirante de 16 años	3.420,00	5.648,00	9.068,00
Aspirante de 15 años	2.160,00	5.310,00	7.470,00
Aspirante de 14 años	2.160,00	3.602,00	5.762,00
G) Organización del Trabajo (retribución mensual):			
Jefe de 1.ª	7.810,00	13.774,00	21.584,00
Jefe de 2.ª	7.660,00	13.233,00	20.893,00
Técnico de 1.ª	6.970,00	10.856,00	17.826,00
Técnico de 2.ª	6.500,00	9.362,00	15.862,00
Auxiliar	6.230,00	8.571,00	14.801,00
H) Técnicos de Taller (retribución mensual):			
Jefe de Taller	8.120,00	16.314,00	24.434,00
Maestro de Taller	7.100,00	12.454,00	19.554,00
Maestro de Taller de 2.ª	6.930,00	12.020,00	18.950,00
Contramaestre	7.100,00	12.454,00	19.554,00
Encargado	6.430,00	10.080,00	16.510,00
I) Técnicos titulados (retribución mensual):			
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	10.090,00	21.643,00	31.733,00
Peritos y Aparejadores	9.530,00	19.699,00	29.229,00

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retribución total Convenio
Peritos y Aparejadores (1) ...	9.730,00	20.405,00	30.135,00
A. T. S. de O. S. M. E.	9.530,00	13.695,00	23.225,00
Maestros Industriales	7.470,00	12.559,00	20.029,00
Graduados Sociales	8.120,00	14.847,00	22.967,00
Practicantes	6.730,00	10.262,00	16.992,00

(1) Cuando tiene responsabilidad técnica por no existir Ingenieros.

9472

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Decisión Arbitral Obligatoria para la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.».

Ilmo. Sr.: Vistas las actuaciones contenidas en el expediente del Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.», y sus trabajadores, actividad incluida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Química de 24 de julio de 1974; y

Resultando que con fecha 3 de abril de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, exponiendo que las partes no habían llegado a alcanzar un acuerdo en sus deliberaciones, sin que tampoco se consiguiera avenencia en el acto de conciliación sindical previsto en el artículo 15, 2, de la Ley de Convenios Colectivos; 13, 2, de la Orden que la desarrolla y 20 de las Normas Sindicales para su aplicación, por lo que se remiten las actuaciones practicadas, conteniendo la documentación de que consta el expediente y la copia del acta correspondiente al trámite de conciliación celebrado, sin avenencia, en Bilbao el día 23 de marzo de 1976;

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, se convocó a la Comisión Deliberadora del Convenio a la reunión que se celebró en la sala de juntas de esta Dirección General el día 23 de abril de 1976, en la que ambas representaciones, social y económica, se mantienen en las posiciones anteriores, recogidas en los antecedentes remitidos por el Sindicato Nacional de Industrias Químicas;

Resultando que se une al expediente el preceptivo informe de la Comisión Asesora Sindical a que se refiere el apartado 3 del artículo 15 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que de conformidad con lo establecido en el artículo 15, apartado 3.º, de la Ley de 19 de diciembre de 1973 antes citada, en el artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, y habida cuenta de las disposiciones vigentes sobre rentas salariales, procede que por esta Dirección General se dicte Decisión Arbitral Obligatoria para la Empresa «Dunlop Ibérica, S. A.», y sus trabajadores, comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio que se hubiese establecido;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto lo siguiente:

1. Prorrogar, declarándolo vigente, el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Dunlop Ibérica, Sociedad Anónima», y su personal, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de julio de 1974, en todo lo que no resulte modificado en los apartados siguientes:

1.1. Vigencia: La presente Decisión Arbitral Obligatoria entrará en vigor con efectos del 1 de enero de 1976.

1.2. Condiciones económicas: Las tablas salariales del Convenio de 13 de julio de 1974, referidas a sus módulos vigentes en la Empresa el 31 de diciembre de 1975, experimentarán un aumento consistente en aplicar al salario Convenio y antigüedad un porcentaje equivalente al incremento que haya experimentado el índice de coste de vida en el conjunto nacional, según datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en los doce meses anteriores (1 de enero de 1975 a 31 de diciembre de 1975) más tres puntos.

1.2.1. Se establece un complemento de antigüedad de 1.350 pesetas/mes para todas las categorías, incluidas pagas extraordinarias, excepto aprendices y menores de dieciocho años.

1.2.2. Se fijan unas cantidades adicionales, exclusivamente para las categorías profesionales que a continuación se indican y en los importes que asimismo se detallan:

Peón: 7.000 pesetas/año ó 500 pesetas/mes.
 Peón ayudante: 6.000 pesetas/año ó 429 pesetas/mes.
 Ayudante especialista: 6.000 pesetas/año ó 429 pesetas/mes.
 Oficial 3.ª: 5.500 pesetas/año ó 393 pesetas/mes.
 Oficial 2.ª: 4.000 pesetas/año ó 286 pesetas/mes.
 Oficial 1.ª: 1.000 pesetas/año ó 71 pesetas/mes.
 Guarda-Ordenanza-Auxiliar: 6.000 pesetas/año ó 429 pesetas/mes.
 Oficial administrativo 2.ª Almacén: 4.500 pesetas/año ó 321 pesetas/mes.