

Tercera.—Con carácter general y supletorio será de aplicación la Ordenanza Laboral Textil, aprobada por Orden ministerial de 21 de septiembre de 1965.

Cuarta.—Deberá publicarse la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado»

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 15 de noviembre de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmos. Sres. Secretario general de la Organización Sindical y Delegados de Trabajo de Vizcaya, Alicante, Valladolid y Palencia.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.»

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial suscrito con fecha 14 de noviembre entre la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y la representación social de sus trabajadores;

Resultando que la Secretaría General de la Ordenación Sindical al remitir a esta Dirección General el texto del citado Convenio acompañó su informe favorable;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión el mismo resulta igualmente favorable para las materias de su competencia, toda vez que el «Seguro Colectivo de Vida» a que se alude en el apartado e) del artículo 51 estaba establecido con anterioridad, alcanzándose a través del apartado c) del mismo artículo los límites señalados reglamentariamente para mejora de las bases de cotización;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical aludido, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación o a la declaración de la ineficacia total o parcial de la acordado con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 de su Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que en el artículo 62 del Convenio Colectivo de referencia se contiene declaración expresa de que la aplicación de sus términos no implicará alza en los precios de los productos de la Empresa «General Eléctrica Española»;

Considerando que lo pactado entre las partes, a través de los artículos 20, apartado a), sobre implantación y modificación de los sistemas de incentivos; 21, sobre clasificación profesional, y 59, sobre solución de problemas laborales colectivos, no puede implicar alteración de lo dispuesto sobre tales materias por las disposiciones de carácter general ni suponer modificación o condicionamiento de las facultades que el ordenamiento legal atribuye a los Organismos laborales administrativos y a la jurisdicción contenciosa laboral;

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le confiere el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito con fecha 14 de noviembre de 1967 entre la Empresa «General Eléctrica Española» y su personal.

Segundo.—Declarar que el contenido de los artículos 20, apartado a), sobre implantación y modificación de sistemas de incentivos; 21, sobre clasificación del personal por categorías profesionales, y 59, sobre solución de problemas laborales colectivos, deberá entenderse siempre sin perjuicio de la aplicación de lo que sobre tales cuestiones establezcan las disposiciones generales que resulten de aplicación y sin que en ningún caso el texto pactado pueda suponer disminución, modificación o alteración de las facultades legalmente atribuidas a los Organismos jurisdiccionales o administrativos competentes.

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de diciembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no hay recurso contra la misma en vía administrativa.

Cuarto.—Disponer su aplicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 16 de noviembre de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «GENERAL ELÉCTRICA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas y oficinas de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», en territorio nacional.

Art. 2. Base de aplicacion.

Por ser en su conjunto, colectiva e individualmente, más favorable al personal de todas las fábricas y oficinas de «G. E. E.», las condiciones de este Convenio sustituyen a cuantas se hayan dictado y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 3. Ambito personal.

El presente Convenio afecta en sus propios terminos a todo el personal en plantilla con carácter fijo, incluido en los Grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que presten sus servicios en los Centros de trabajos indicados, así como a los que ingresen en la plantilla de los mismos, con carácter fijo, durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3 de la vigente Reglamentación Siderometalúrgica, y asimismo los aprendices, el personal contratado por jornadas inferiores a las señaladas en el capítulo de Retribuciones y en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Art. 4. Vigencia.

Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de octubre de 1967, y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1968.

Art. 5. Prórroga.

La vigencia de este Convenio se prorroga tácitamente de año en año si con tres meses de antelación a la fecha de su terminación no hubiera sido denunciado por alguna de las partes.

Art. 6. Absorcion o compensacion

Las mejoras económicas que pudieran establecerse por disposiciones legales, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto en el presente Convenio.

En ningún caso cualquier trabajador individualmente considerado podrá percibir anualmente una retribución global inferior a la derivada de la aplicación del Convenio Provincial correspondiente.

Art. 7. Resivión.

Ambas partes contratantes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de Disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 8. Garantia «ad personam».

A efectos de absorción de plus voluntarios «ad personam» se garantiza que, en todo caso, el personal tendrá un aumento igual a la mitad del que corresponda al sueldo de calificación más prima media de su grado por aplicación de este Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9. Principios generales.

Aun cuando la organización descentralizada de G. E. E. permite una gran independencia para la organización del trabajo en sus diferentes grupos, las bases para la retribución de su personal se atiende a los siguientes principios generales:

- Valoración del puesto de trabajo con arreglo a las normas que más adelante se indican.
- Valoración de la eficacia del trabajador en su puesto por sistema de primas o incentivos directos o indirectos, individuales o colectivos que, pudiendo ser diversos de unos grupos a otros e incluso dentro del mismo grupo, se atenderán a unas normas comunes.

Art. 10. Valoracion de puestos.

La finalidad de la valoración es obtener la puntuación directa de cada puesto de trabajo, aplicando el Manual de Valoración a los datos contenidos en su descripción y especificación.

Art. 11. Puntuaciones.

La valoración de puestos de trabajo determina una puntuación directa que siempre es de carácter funcional y no personal y que diferencia los distintos puestos de trabajo entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que por su condición de trabajador capacitado para el trabajo se le asigne, determinará el índice de valoración del puesto de trabajo.

La valoración mínima a la que se acumularán las puntuaciones directas de cada puesto de trabajo se ha cifrado en «G. E. E.» en 120 puntos.

Art. 12. Grados.

Las puntuaciones totales de cada puesto de trabajo se ordenarán por escalones o grados. Dichos grados son:

Grado	Índice de valoración	Grado	Índice de valoración
1	Hasta 141,9	9	219 a 233,9
2	142 a 150,9	10	234 a 248,9
3	151 a 159,9	11	249 a 263,9
4	160 a 168,9	12	264 a 280,9
5	169 a 180,9	13	281 a 298,9
6	181 a 192,9	14	299 a 318,9
7	193 a 204,9	15	319 a 342,9
8	205 a 218,9	16	343 a 366,9

Art. 13. Comité de Valoración.

En cada grupo existirá un Comité de Valoración, que estará formado por:

- Dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente.
- Dos miembros designados por el Jurado de Centro, de los cuales uno será permanente, con la necesaria formación, y otro pertenecerá al grupo profesional del puesto de trabajo a valorar.

Este Comité intervendrá en la valoración de los nuevos puestos de trabajo y revisión de los existentes.

Art. 14. Información al personal.

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, el grado que deducido de la valoración del puesto de trabajo le corresponda. Asimismo, en lo sucesivo, se le entregará copia íntegra de la descripción que haya servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su puesto.

Se advertirá que en las observaciones que hayan de hacer los operarios a la Comisión respectiva deberán concretar la parte de su trabajo que considere no ha sido tenida en cuenta en la valoración.

Art. 15. Confirmación de las valoraciones.

Efectuada la valoración de un puesto de trabajo, tendrá carácter provisional durante un período de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponda. Durante este período podrá ser revisado a petición del trabajador, o a iniciativa de la Dirección.

Art. 16. Saturación.

Las puntuaciones directas obtenidas por valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular.

Art. 17. Revisión por modificación de puestos de trabajo.

Si las condiciones de trabajo de un puesto ya valorado varían en términos que se estimase afectarían a cualquiera de los factores puntuables, podrá plantearse su revisión.

Art. 18. Reclamación sobre valoración.

Las personas que no estén conformes con el grado asignado al puesto que ocupan podrán solicitar su revisión con el siguiente orden de prelación:

- a) Línea jerárquica que, a su vez, lo pasará a la Oficina de Valoración.
- b) Desestimada su reclamación o transcurridos quince días hábiles sin obtener contestación, podrá el operario reclamar ante el Comité de Valoración a través del Jurado de Empresa.
- c) El Comité de Valoración resolverá las reclamaciones, estimándolas o desestimándolas en otro plazo de veintidós días naturales.
- d) La parte que no se conforme con el laudo del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le corresponde ante la Autoridad laboral competente.

Art. 19. Valoración de la eficacia del trabajador en su puesto.

La mayor o menor eficacia del trabajo realizado por cada individuo se puede medir o estimular por muy diversos métodos, dependiendo de la oportunidad de los mismos, en gran medida, la productividad de la Empresa.

Reconociendo el personal la gran importancia que tiene el mantener la eficacia de los métodos de prima o incentivo, así como la necesidad que puede haber de cambiarlos cuando, con el tiempo, se desvirtúan en su aplicación, y reconociendo igualmente la Empresa la necesidad de participación y colaboración del personal para cualquier cambio de este tipo, existe en cada centro de trabajo una Comisión de Productividad integrada por cuatro representantes de la Dirección y otros tantos del personal, de los que uno de cada parte será permanente y los otros corresponderán al sector o actividad afectada por los problemas a estudiar.

Art. 20. Incentivos.

El sistema de incentivo se establecerá en «G. E. E.» de acuerdo con las siguientes normas generales:

a) La aplicación de cualquier sistema de incentivo, así como la modificación de cualquiera de los existentes, es facultad de la Dirección de cada Grupo que estudiará los problemas en el seno de la Comisión citada en el artículo anterior.

b) Cualquier sistema de prima o incentivo que se establezca empezará a representar un mayor ingreso para el trabajador a partir del rendimiento mínimo exigible. El incentivo medio que cualquier sistema pueda proporcionar, correspondiente a una actividad normal, representará un complemento de retribución sobre el salario de calificación, igual en porcentaje al de la prima media del sistema actualmente en vigor.

c) El Jurado de Centro será convenientemente informado de los sistemas acordados y el personal tendrá derecho a solicitar de su jefe inmediato información sobre las bases que han servido para su aplicación.

CAPITULO III**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y CAMBIOS DE PUESTOS****Art. 21. Clasificación profesional.**

Todos los puestos normales de trabajo en «G. E. E.» tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Reglamentación de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica, exigible al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

Esta categoría se deducirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores intelectuales, culturales, profesionales y normales (ver anexo 1).

El Comité de Valoración intervendrá en la aplicación del sistema.

Art. 22. Promoción.

El ascenso de los productores que no tengan misiones de mando se producirá por capacitación.

Para ello la Empresa renuncia al sistema de libre designación y el personal al de antigüedad.

Quedan exceptuados los productores con mando; éstos ascenderán por libre designación de la Dirección.

Efectuados los exámenes para un puesto, todos aquellos productores que hubieran superado la puntuación mínima exigible tendrán derecho a una plaza de esas características. Aquellos aptos que no obtuvieran plaza por ser el número de éstas inferior al de aprobación, se les conservará durante un período no inferior a tres meses el derecho a ocupar las vacantes o nuevos puestos que se produjeran durante ese tiempo, iguales o esencialmente similares a las que motivaron su participación en los exámenes.

Art. 23. Vacantes y nuevos puestos.

Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en el tablón del centro de trabajo correspondiente, señalándose el grado y la categoría profesional que en la valoración de puestos le corresponda. Se fijará asimismo las materias que servirán de base en el examen, con un mínimo de antelación de cinco días hábiles. La aptitud para un puesto de trabajo salido a concurso será establecida a partir de una puntuación mínima en los exámenes psicotécnicos, teóricos y prácticos superados simultáneamente.

En las puntuaciones de las pruebas a realizar para determinar la provisión de la plaza, la antigüedad recibirá una puntuación de un tanto por ciento del total de puntos obtenidos, que se sumará a ellos para obtener la puntuación definitiva; dicho tanto por ciento se concederá por cada quinquenio de servicio en la Empresa, y será establecido por el Comité de Valoración.

Una vez promocionado el trabajador, y antes de ser confirmado con carácter definitivo en su nuevo puesto, tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses. Si se produce la confirmación, la categoría profesional se reco-

nocerá en el momento de la confirmación, y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha del ascenso.

El número preciso de los considerados aptos en el examen de capacitación, según el número de plazas convocadas, será confirmado en ellas por escrito en el plazo de ocho días después de finalizada la última prueba o examen.

Cuando un trabajador haya sido designado para cubrir una vacante y tarde por necesidades de la Empresa más de tres meses en ocuparla, la retroactividad, superado el período de prueba, se calculará a partir del día en que se le comunicó su promoción.

Las vacantes y nuevos puestos serán cubiertos por el personal en plantilla, siempre que reúna las condiciones exigidas. Si no se hallara personal o no fuera apto, se recurrirá a los aspirantes de fuera de la Empresa.

Art. 24. Jurado Calificador.

El Comité que ha de juzgar las pruebas será paritario entre la Empresa y los representantes del personal.

Art. 25. Cambio de puesto.

Cada trabajador tendrá la asignación del grado correspondiente al puesto que ocupa normalmente.

Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio de puesto, calificado en un grado inferior, sea por voluntad del trabajador. El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se informará al Jurado de Centro.

Cuando un trabajador ocupe provisionalmente un puesto de grado superior al suyo propio por un tiempo no inferior a siete días ni superior a tres meses, ese tiempo se le abonará con arreglo al puesto que desempeña. Las sustituciones por licencia, servicio militar, excedencia, enfermedad o accidente del titular se entenderán siempre provisionales mientras subsistan las causas que las motivaron.

La categoría profesional reconocida a un trabajador le garantiza un grado mínimo, que se señala en la tabla siguiente:

Grados	Categorías
1	Peones ordinarios femeninos, Peones especialistas femeninos.
2	Peones ordinarios masculinos, Peones especialistas masculinos, Auxiliares, Guardas, Ordenanzas.
3	Oficiales de tercera (taller), Calcadores, Mecanógrafas, Porteros.
4	Oficiales de segunda (taller), Capataz de Peones, Oficiales administrativos de segunda, Taquimecanógrafas, Telefonistas, Chóferes, Almaceneros.
5	Oficiales de primera (taller), Delineantes de segunda, Capataces de Especialistas, Técnicos de organización de segunda, Analistas de segunda, Jefes de Guardas.
6	Encargados, Oficiales administrativos de primera.
7	Delineantes de primera, Técnicos de organización de primera, Analistas de primera.
8	Maestro de segunda, Jefes de Administrativos de segunda.
9	Delineantes proyectistas, Maestros de taller, Jefes de organización de segunda, Jefes de Sección de Laboratorio.

Esta garantía es estrictamente «ad personam».

El reconocimiento de estos grados mínimos para cada categoría profesional no podrán nunca servir de base a una petición de ascenso de categoría de aquellas personas que ocupen puestos, cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostenten.

CAPITULO IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 26. Jornada de Trabajo.

El régimen de trabajo en «G. E. E.» se ajustará a las jornadas de 47, 45 y 40 horas semanales. Estas jornadas se entienden durante todo el año.

La regulación de la jornada de trabajo en cada Grupo es facultad de la Dirección del mismo, que la fijará sometándose a las disposiciones legales en vigor después de consultar al Jurado de Centro correspondiente.

Art. 27. Calendario y horarios.

Durante el mes de diciembre la Dirección de cada Grupo, de acuerdo con el Jurado de su Centro de trabajo, establecerá el calendario laboral para el año siguiente. Este incluirá las fiestas recuperables y no recuperables que determine la Delegación de Trabajo de la provincia respectiva, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, los posibles puentes y días de pago.

Art. 28. Licencias.

«G. E. E.» concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medie alguna de las siguientes causas:

1. Por tiempo de dos jornadas de trabajo en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos, enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o hermanos u otros de naturaleza análoga y alumbramiento de esposa.

2. Por tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

3. Por tiempo de siete días laborables en caso de matrimonio.

4. Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber de carácter público, exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales. Si por estos motivos percibiese indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo tan sólo abonable la diferencia, si existiese.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgará licencia por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Las excepciones serán tratadas individualmente, según las circunstancias de cada caso.

Art. 29. Vacaciones.

Serán de tres semanas naturales para todo el personal, con excepción de aquellos a quienes se concedan condiciones más beneficiosas.

Se disfrutarán de forma ininterrumpida en la fecha y régimen que determine la Dirección, previa información al Jurado.

CAPITULO V

RENDIMIENTO

Art. 30. Actividad exigible.

Es la actividad desarrollada por un productor que esté normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre un suelo horizontal llano recorre, a la temperatura 10/18° centígrados y sin carga 1,25 m/s. (equivalente a 60 puntos Beaux)

Art. 31. Actividad media.

Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido laborioso en su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo adecuado y sin detrimento de su integridad.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre un suelo horizontal llano recorre, a la temperatura de 10/18° centígrados y sin carga, 1,40 m/s.

Art. 32. Rendimiento mínimo.

Se considera rendimiento mínimo el correspondiente al trabajo realizado en un período determinado de tiempo por un trabajador a la actividad descrita en el artículo 30.

Art. 33. Rendimiento medio.

Se considera como rendimiento medio en este Convenio Colectivo el obtenido durante el año 1966

CAPITULO VI

RETRIBUCIÓN

Art. 34. Retribución del personal.

Las cantidades que «General Eléctrica Española» destina a retribuir a su personal se dividen en los siguientes conceptos:

- Retribución directa del trabajo.
- Retribución por condiciones especiales en el trabajo y del trabajador.
- Ayuda familiar.
- Horas extraordinarias.

Art. 35. Retribución directa del trabajo.

En «General Eléctrica Española» la retribución directa del trabajo estará integrada por los siguientes conceptos:

- 1) Fijos:
 - Salarios y sueldos de calificación.
 - Remuneración de domingos, festivos y vacaciones.
 - Gratificaciones extraordinarias.

2) Variables:

— Incentivos y primas.

— Incentivos y primas.

— Antigüedad.

— Determinación de la participación en beneficios.

Art. 36. *Sueldos y salarios de calificación.*

Es la parte de remuneración fijada por «General Eléctrica Española» a partir de la valoración de puestos de trabajo y servirá de base para el cómputo de:

Su importe se indica en la tabla que figura a continuación para los distintos grados y honorarios, señalado por hora para el personal obrero y por mensualidad para el empleado, figurando también las percepciones totales anuales que incluyen los conceptos fijos antes indicados.

RETRIBUCION DIRECTA PERSONAL (1)

Grado	Salario de calificación 1 hora	Salario de calificación anual 47 horas	Salario de calificación anual 45 horas	Salario de calificación anual 40 horas	Salario de calificación mes 47 horas	Salario de calificación mes 45 horas	Salario de calificación mes 40 horas
1	13,57	51.565	49.376	43.888	3.223	3.086	2.743
2	14,36	54.555	52.240	46.432	3.410	3.265	2.902
3	15,19	57.720	55.264	49.120	3.608	3.454	3.070
4	16,08	61.085	58.480	51.984	3.818	3.655	3.249
5	17,01	64.625	61.872	54.992	4.039	3.867	3.437
6	18,00	68.375	65.472	58.192	4.273	4.092	3.637
7	19,04	72.340	69.264	61.568	4.521	4.329	3.843
8	20,15	76.535	73.280	65.136	4.783	4.580	4.071
9	21,32	80.980	77.536	68.912	5.061	4.846	4.337
10	22,55	85.675	82.032	72.912	5.355	5.127	4.557
11	23,86	90.645	86.784	77.152	5.665	5.424	4.822
12	25,24	95.900	91.824	81.616	5.994	5.739	5.101
13	26,71	101.460	97.136	86.352	6.341	6.071	5.397
14	28,25	107.340	102.768	91.360	6.709	6.423	5.710
15	29,89	113.565	108.736	96.656	7.098	6.796	6.041
16	31,63	120.150	115.040	102.256	7.509	7.190	6.391

(1) Sin prima.

Los sistemas de primas e incentivos seguirán aplicándose en cada grupo de acuerdo con las normas que figuren en los Convenios anteriores con las modificaciones que puedan resultar del cambio del número de pagas, hechas de modo que se obtenga, en las mismas condiciones, el mismo importe anual.

La fijación de nuevos métodos de primas e incentivos se hará en cada grupo de acuerdo con los normas indicadas en el artículo 20 y después de su estudio por la Comisión de Productividad.

Los trabajos no controlados de los operarios que normalmente lo realizan a sistema Bedaux se pagarán con arreglo al sistema Rowan.

De las cantidades resultantes hay que deducir la cotización en concepto de Seguridad Social y Mutualidad Laboral a cargo del productor para obtener la retribución líquida.

No se deducirá la tributación en concepto de impuesto sobre rendimiento del trabajo personal que corre a cargo de la Empresa, por tanto los aumentos o disminuciones de impuestos no revertirán en el trabajador.

Art. 37. *Remuneración de domingos y festivos al personal obrero.*

La retribución de domingos y festivos al personal obrero incluirá los salarios de calificación, pluses y antigüedad.

Art. 38. *Vacaciones.*

La retribución de las vacaciones se calculará sobre el total de emolumentos en el segundo trimestre del año. Para el cálculo del incentivo medio diario se tendrán en cuenta únicamente los días trabajados.

Se excluirá del cómputo el plus y Subsidio Familiar y plus de distancia.

Art. 39. *Gratificaciones extraordinarias.*

«General Eléctrica Española, S. A.», pagará cuatro o dos pagas extraordinarias de una mensualidad a su personal empleado y ciento veinte o sesenta días al personal obrero, de conformidad con los sistemas de retribución establecidos actualmente en los distintos grupos.

Estas gratificaciones serán calculadas sobre la suma de los salarios o sueldos de calificación, plus y antigüedad.

En los grupos que se abonan cuatro pagas o ciento veinte días se harán efectivas en los meses siguientes: abril, julio, octubre y diciembre.

En los grupos con dos pagas o sesenta días se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Se abonarán íntegramente al personal que haya permanecido en plantilla el trimestre o semestre anterior completo.

Por trimestre anterior se entenderá respectivamente:

Para la paga de abril: enero, febrero y marzo.

Para la paga de julio: abril, mayo y junio.

Para la paga de octubre: julio, agosto y septiembre.

Para la paga de diciembre: octubre, noviembre y diciembre. Por semestre anterior se entenderá:
Para la paga de julio: enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.

Para la paga de diciembre: julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

Bajas.—El personal que cause baja percibirá en todo caso la parte proporcional de una paga de treinta días, si se trata de obreros, y de un mes, si fuera empleado.

Esta parte se determinará multiplicando el importe de la paga por la relación:

Número de días en plantilla

Número de días del trimestre o semestre

Altas.—En los grupos con cuatro gratificaciones o ciento veinte días, las correspondiente a abril y octubre se calcularán igual que en el caso de baja. La paga de julio igual con un mínimo legal de diez días en casos de obreros y de un tercio en caso de empleados.

La paga de diciembre la percibirá todo el personal íntegramente siempre que esté en plantilla al día 21 de diciembre.

En los grupos de dos pagas o sesenta días, la paga de julio será calculada igual que en el caso de baja, respetando el mínimo legal correspondiente. La paga de diciembre se abonará íntegramente al personal que esté en plantilla el día 21 de diciembre.

Art. 40. *Derecho a las retribuciones.*

Para tener derecho a las retribuciones indicadas en las tablas anteriores será necesario haber superado el período de pruebas señalado en la Reglamentación de la Industria Siderometalúrgica y haber cumplido un período de adiestramiento de tres meses.

Art. 41. *Cambio de horario.*

En las tablas anexas, la retribución es proporcional a las horas trabajadas. Cualquier trabajador de «General Eléctrica Española, S. A.», podrá solicitar el paso a un horario de mayor duración semanal del que disfruta.

Art. 42. *Pluses complementarios.*

Los conceptos incluidos bajo esta denominación son los siguientes:

1) Compensación de la diferencia que resulte entre las retribuciones anteriores al Convenio Colectivo y las deducidas de su aplicación en cumplimiento de las garantías establecidas en el artículo 25.

2) Plus establecido por los Mandos.

Dichos complementos de remuneración diaria o mensual los añade «General Eléctrica Española» a los salarios y sueldos de calificación para el cálculo de:

- Percepciones mensuales o diarios.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Domingos, festivos y vacaciones.

Art. 43. Pago de nómina.

El devengo de salario de los trabajadores obreros será diario y su pago se realizará en cada grupo como hasta la fecha, a no ser que el Jurado de Grupo acuerde con la Dirección alguna modificación o periodicidad de pago diferente. «General Eléctrica Española» establecerá anualmente un calendario de pagas de acuerdo con el Jurado de Grupo.

Art. 44. Antigüedad.

Todo el personal que trabaja en «General Eléctrica Española» tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

La antigüedad no servirá de base para el cálculo de incentivos y primas.

Por cada quinquenio de antigüedad en la Empresa se abonará un 4,5 por 100 sobre el salario de calificación, sin límites en el número de quinquenios.

A partir de este Convenio, la antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de reconocimiento de una categoría profesional diferente de las de Aprendiz, Pinche, Aspirante y Botones.

Art. 45. Relevos.

Se entiende por trabajo a relevo aquel que habitualmente tiene una continuación en otro operario y al mismo tiempo está sujeto a alteraciones en el horario de entrada y salida.

Todo el personal que hubiera de trabajar a relevo percibirá el suplemento de remuneración indicado a continuación, que no servirá de base para el cálculo de incentivos.

Se abonará también el plus de relevo al operario cuyo trabajo no tiene continuación en otro productor y que esté sujeto a alteraciones en el horario normal de entrada y salida de fábrica.

El trabajo a relevos diurno se pagará con un recargo del 15 por 100 y el nocturno con el del 20 por 100.

Art. 46. Tóxico, penoso y peligroso.

No habrá lugar a la aplicación separada de pluses por estos conceptos, puesto que se tiene en cuenta al efectuar la valoración de puestos de trabajo.

Durante el periodo de adiestramiento de tres meses, el personal que tenga derecho a la percepción del tóxico, penoso o peligroso, percibirá el siguiente suplemento horario de retribución:

- Peones y Peones especializados, 2,50 pesetas.
- Oficiales de tercera, 2,60 pesetas.
- Oficiales de segunda, 2,70 pesetas.
- Oficiales de primera, 2,80 pesetas.

Art. 47. Plus Familiar.

Excepcionalmente y durante la vigencia del presente Convenio se garantiza al personal que contraiga matrimonio la percepción de la diferencia entre la Ayuda Familiar estatal y el valor que resulte de aplicar cinco puntos a 190 pesetas.

Art. 48. Plus complementario de Ayuda Familiar.

El plus complementario de Ayuda Familiar será el indicado en la siguiente tabla:

Grado	Pesetas mensuales por punto	Grado	Pesetas mensuales por punto
1	90	5	50
2	80	6	40
3	70	7	30
4	60	8	15

Este plus se abonará a los perceptores del Plus Familiar legal, según el número de puntos a que tenga derecho y hasta un máximo de ocho.

Art. 49. Horas extraordinarias.

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se realizará añadiendo al valor de la hora ordinaria, incluida la prima correspondiente y la antigüedad, en su caso, un suplemento fijo por grado y tipo de hora extraordinaria, de acuerdo con la siguiente tabla:

Suplemento para horas

Grado	Del 30 %	Del 50 %	Del 100 %	Del 125 %
1	7	11,—	21,50	27,25
2	8	12,50	24,—	30,—
3	9	14,—	24,50	32,75
4	10	15,50	29,—	35,50
5	11	17,—	31,50	38,25
6	12	18,50	34,—	41,—
7	13	20,—	36,50	43,75
8	14	21,50	39,—	46,50
9	15	23,—	41,50	49,25
10	16	24,50	44,—	52,—
11	17	26,—	46,50	54,75
12	18	27,50	49,—	57,50
13	19	29,—	51,50	60,25
14	20	30,50	54,—	63,—
15	21	32,—	56,50	65,75
16	22	33,50	59,—	68,50

CAPITULO VII

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 50. Participación en beneficios.

La participación en beneficios de los productores de «G. E. E.» se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1. La participación en beneficios que en este Convenio se reconoce se fija en una cantidad anual determinada en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Empresa entre sus accionistas.
2. Si los dividendos repartidos por la Empresa a los accionistas no llegaran al 6 por 100, los productores no percibirán ninguna cantidad en concepto de beneficio.
3. Si los dividendos repartidos a los accionistas fueran superiores al 6 por 100, se abonará a todos los productores un tanto por ciento igual al exceso del dividendo repartido sobre el 6 por 100 señalado anteriormente, aplicado sobre el 75 por 100 de los salarios de calificación anuales.

CAPITULO VIII

ASISTENCIA SOCIAL

Art. 51. Los principales servicios sociales son los siguientes:

a) Viviendas.

«G. E. E.» ha sustituido su política de construcción de viviendas para el personal por la concesión de préstamos a largo plazo. A este fin se destina un fondo máximo de 12.000.000 de pesetas mediante:

- Préstamos hasta 70.000 pesetas, con interés del 3 por 100 y periodo máximo de amortización de diez años.
- anticipos sin interés hasta 15.000 pesetas, con periodo máximo de amortización de dos años.

Estos préstamos podrán ser solicitados por el personal masculino mayor de edad y el personal femenino que reúna la condición de ser cabeza de familia.

La concesión de estos préstamos y la vigilancia de su amortización se realizará a través de los servicios de asistencia social.

b) Comedores.

Existen en las fábricas de la Empresa comedores, donde el personal que lo desee podrá efectuar la comida del mediodía a los precios de:

Fábrica de Galindo, 6,00 pesetas por comida.

Fábrica de Trápaga: 8,50 pesetas por comida.

Fábrica de Algete y Doctor Esquerdo, 11,00 pesetas por comida.

El personal que se vea precisado a continuar el trabajo durante la noche percibirá 80,00 pesetas en concepto de gastos de cena.

c) Pensiones complementarias de jubilación, incapacidad o muerte.

En virtud de lo exigido por la vigente legislación sobre Seguridad Social, «G. E. E.» adaptará el actual régimen de pensiones complementarias a lo dispuesto en las normas que regulan las mejoras voluntarias del Régimen General de la Seguridad Social. Para ello, «G. E. E.» solicitará de los Organismos correspondientes la mejora de las bases de cotización para las contingencias cubiertas por el sistema de pensiones dentro de los límites autorizados por las disposiciones en vigor.

La cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con los porcentajes que para cada riesgo tiene establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo.

Con el fin de garantizar al personal los mimos beneficios del anterior régimen de pensiones complementarias, una vez cubiertos los límites de mejora de base establecidos por la Ley, «G. E. E.» completará, si es preciso, la pensión legal hasta alcanzar el importe que resulta de aplicar los porcentajes legales en vigor sobre la media de los ingresos en concepto de salario de calificación y antigüedad de los dos años anteriores a la jubilación, incapacidad o muerte.

La pensión complementaria de jubilación se aplicará a todo el personal que después de cumplir los sesenta y cinco años se jubile a petición propia o por deseo de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pensión complementaria.

d) Economatos.

Existen economatos cuya vigilancia de funcionamiento y de administración está encomendada a una Comisión Mixta de Representantes de la Dirección y de los Jurados de Centro.

e) Seguro de vida colectivo.

«G. E. E.» tiene establecido un seguro de vida para sus productores. El personal que no abona ninguna prima tiene asegurado en la actualidad un capital de 30.000 pesetas.

f) Becas.

El fondo con que «G. E. E.» contribuye a dotar de becas de estudio para los hijos de su personal, tanto para enseñanza media y superior como para la atención de subnormales, abarcará también al personal en plantilla.

Este fondo se nutrirá de las aportaciones que la Empresa destina a este fin más las devoluciones voluntarias que en el futuro hagan los beneficiarios de las mismas una vez finalizados sus estudios.

Para reglamentar la administración de este fondo y concesión de las becas funciona una Comisión constituida por representantes de la Dirección y de Jurados de Centro.

CAPITULO IX

CONCILIACIÓN

Art. 52. *Comisión Mixta.*

Se mantiene la Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio.

Art. 53. *Funciones.*

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- 1) Interpretación de este Convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3) Conciliación preceptiva en los problemas colectivos.
- 4) Arbitraje en los problemas de índole laboral de tipo colectivo, que necesariamente tendrá que pasar por esta Comisión antes de recurrir a cualquier Organismo oficial.
- 5) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 54. *Jurisdicciones.*

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dicho texto legal.

Art. 55. *Composición.*

La Comisión Mixta se compone de un número igual de representantes de la dirección y del personal, con un máximo de seis por cada parte.

Podrán constituirse Comisiones Delegadas en cada uno de los grupos para la aplicación del Convenio en cada centro de trabajo.

Sus miembros poseen los mismos derechos y obligaciones y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que sea sometido a este órgano.

Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

Art. 56. *Designación de Vocales.*

Los Vocales designados por el Jurado Central cesarán en la Comisión Mixta cuando aquel órgano, reunido en Pleno y por mayoría, acuerde retirarle la confianza, en cuyo caso se procederá a nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta de la que formaron parte los Vocales salientes no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados por el Jurado Central, en virtud de lo que se previene en el párrafo anterior.

Art. 57. *Laudo.*

En caso de empate, la Comisión Mixta designará una persona que resuelva la cuestión.

De no conseguirse acuerdo respecto a tal persona, se solicitará al ilustrísimo señor Director general de Ordenación del Trabajo que efectúe la designación entre cuatro propuestos por la Comisión, viniendo obligada la misma a acatarla.

Art. 58. *Convocatorias.*

La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

La convocatoria será efectuada siempre por el Presidente.

Art. 59. *Procedimiento.*

En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo, éste se someterá a la línea jerárquica.

Agotado este procedimiento, y en caso de disconformidad con la resolución, se pasará a la Comisión Mixta, debiendo mantenerse los sistemas establecidos por la dirección hasta tanto no exista resolución de la Comisión Mixta o autoridad laboral superior.

CAPITULO X

COMUNICACIONES

Art. 60. *Comunicaciones al personal.*

Las comunicaciones o notificaciones referentes a promociones, cambios de puesto por promoción, resultados de exámenes, peticiones y reclamaciones de revisiones de valoración y premios y sanciones deberán hacerse por escrito.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 61. *Retroactividad.*

Los efectos económicos que se derivan del presente Convenio surtirán efectos desde 1 de octubre de 1967.

Art. 62. *Efectos económicos.*

Las partes que han convenido estos acuerdos consideran que la aplicación del Convenio no implica una repercusión en los precios de los productos propios de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.».

Tabla de puntuaciones y categorías profesionales

Puntuación (1)	Grupos profesionales
0- 22	Peones y Especialistas.
22- 33	Auxiliares y Capataces, Oficiales de Taller de tercera y Calcadores.
33- 50	Oficiales de Taller de segunda.
51- 78	Oficiales de Taller de primera, Encargados, Administrativos y Técnicos de segunda y Delineantes de segunda.
78-120	Maestros de Taller y segundos, Administrativos y Técnicos de primera y Delineantes de primera.
120 ó más	Jefes de Taller, Proyectistas, Jefes administrativos, Técnicos de segunda, etc.

(1) Estas puntuaciones son las directas de cada puesto de trabajo en los factores intelectuales, culturales, profesionales y morales.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba Norma de Obligado Cumplimiento para la «Compañía "Iberia"». Líneas Aéreas de España, S. A., y los Tripulantes Auxiliares a su servicio.

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta presentada el 22 de abril último por la Secretaría General de la Organización Sindical para que se dicte una Norma de Obligado Cumplimiento respecto a la «Compañía "Iberia"», Líneas Aéreas de España, S. A., y los Tripulantes Auxiliares a su servicio, y el escrito dirigido el 8 de julio próximo pasado por el Jefe Nacional del Sindicato de Transportes y Comunicaciones, y

Resultando que de las comunicaciones antes citadas y la documentación adjunta a las mismas se deduce que en las deliberaciones sostenidas en primera y segunda fase entre la Empresa antes citada y los representantes de su personal de