

*Decreto 1255/1969, de 12 de junio, por el que se deciden de interés social las obras de construcción de un edificio con destino a la instalación del Colegio de Enseñanza Media, Primaria y Preuniversitario en el término municipal de Bilbao, de la Cooperativa de Enseñanza Colegio Vizcaya.*

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día seis de junio de mil novecientos sesenta y nueve.

#### DISPONGO:

Artículo único.—Se deciden de interés social a todos los efectos y de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en el Decreto de veintidós de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco las obras de construcción de un edificio con destino a la instalación del Colegio de Enseñanza Media, Primaria y Preuniversitario en el término municipal de Bilbao, de la Cooperativa de Enseñanza Colegio Vizcaya.

Así lo dispongo por el presente Decreto dado en Madrid a doce de junio de mil novecientos sesenta y nueve.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación y Ciencia  
JOSE LUIS VILLAR PALASI

*CORRECCION de errores de la Orden de 9 de junio de 1969 por la que se resuelve el concurso convocado para la contratación del suministro de un ordenador electrónico y equipo periférico de recogida de datos para la automatización de servicios del Ministerio de Educación y Ciencia.*

Advertido un error material de transcripción en el texto de la Orden de 9 de junio de 1969, por la que se resuelve el concurso convocado para la contratación del suministro de un ordenador electrónico y equipo periférico de recogida de datos para la automatización de servicios del Ministerio de Educación y Ciencia, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 138, de fecha 16 de junio de 1969, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 9050, líneas 7 y 8, donde dice: «... y 14.812.500 pesetas en 1971», debe decir: «... y 19.812.500 pesetas en 1971».

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.»*

Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.»;

Resultando que por el Secretario general de la Organización Sindical fué remitido el texto de dicho Convenio, acompañado de su acta de otorgamiento, suscrita por la Comisión deliberadora el 12 de marzo de 1969, así como de los demás informes y documentos preceptivos, entre los que figura el emitido por el Sindicato Nacional del Metal en sentido favorable a la tramitación del Convenio por ajustarse a la normativa establecida en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto;

Resultando que se incorporó al expediente informe del ilustrísimo señor Director general de Previsión, de conformidad a lo previsto en el artículo 4 de la Ley de 26 de diciembre de 1966, pronunciándose favorablemente al texto del Convenio, habida cuenta de que mantiene beneficios ya existentes en anteriores pactos colectivos;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver en el presente expediente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1966 y artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1966;

Considerando que el Convenio acordado se adapta a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1966 y el artículo 5 del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio siguiente; que contiene en su artículo 23 declaración expresa de no elevación de los precios de los productos fabricados por la Empresa; que no concurre ninguna de las causas de ineficacia relacionadas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos; que por la Dirección General de Previsión fué informada favorablemente la parte de su articulado

que afecta a la Seguridad Social y que, finalmente, se ajusta a lo establecido en el Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas;

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.»

2.º Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a quienes se les hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de Convenios Colectivos, de 22 de julio de 1968, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, contra la misma, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso en la vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años

Madrid, 10 de junio de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «GENERAL ELECTRICA 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 APLICACIÓN.—Por ser en su conjunto, colectiva e individualmente, más favorables 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 términos a todo el personal en plantilla con carácter fijo, incluido en los Grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que prestan sus servicios en los centros de trabajo 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 Retribución 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 enero de 1969 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1969.

Art. 5. PRÓRROGA.—La vigencia de este Convenio se prorrogará 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. ABSORCIÓN O COMPENSACIÓN.—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. REVISIÓN.—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. GARANTÍA «AD PERSONAM».—A efectos de absorción de plusas 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 atienen a los siguientes principios generales:

a) Valoración del puesto de trabajo con arreglo a las normas que mas adelante se indican.

b) 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. VALORACIÓN 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 si. 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 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 246,9
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 el 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 las existentes de acuerdo con el procedimiento que se regula en el artículo 18.

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 periodo de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponda.

Durante este periodo podrá ser revisado a petición del trabajador, o a iniciativa de la Dirección.

Art. 16. SATURACIÓN.—Las puntuaciones directas que asigna la valoración se entienden referidas a puestos de trabajo que estuvieran saturados.

Art. 17. REVISIÓN POR MODIFICACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.—Si las condiciones de trabajo de un puesto ya valorado varían en términos que se estimase afectaran a cualquiera de los factores puntuables, podrá plantearse su revisión.

Art. 18. RECLAMACIÓN SOBRE VALORACIÓN.—Las reclamaciones de revisión de grado de valoración y categoría profesional se plantearán a través de las siguientes instancias.

1.º Por escrito a la línea jerárquica que acusará recibo de la petición y la cursará a la Oficina de Valoración con copia a la Secretaría del Jurado de Grupo.

En este impreso, el Jefe deberá hacer constar los motivos en los que el operario funda su reclamación.

La retroactividad que puede corresponderle al interesado se calculará desde la fecha de la reclamación.

2.º Desestimada su reclamación o transcurridos veintidós días laborables sin obtener contestación de la Oficina de Valoración, podrá el operario reclamar ante el Comité de Valoración, el cual resolverá la reclamación en el plazo de quince días laborables.

La reclamación ante el Comité de Valoración del Grupo se hará por escrito presentado a la Secretaría del Jurado del Grupo.

En este escrito se harán constar los motivos en que funda su reclamación, que deben ser los mismos que los alegados ante la línea jerárquica, así como la fecha en que formuló su reclamación ante el Jefe.

3.º La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la Autoridad laboral competente.

Para ejercitar estas acciones será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo.

4.º Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su revisión, el productor afectado, o el mando correspondiente con poder bastante para ello, y siempre que medien algunas de las causas que a continuación se enumeran:

— Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto.

— No estar conforme con el grado asignado al puesto, siempre que no hayan transcurrido tres meses, desde la fecha de su valoración.

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.—Los sistemas de incentivo se establecerán 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 y recibir de su Jefe inmediato información sobre las bases que han servido para su aplicación.

CAPITULO III

Clasificación profesional, promoción y cambios de puesto

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 morales, según la tabla siguiente:

TABLA DE PUNTUACIONES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Puntuación	Grupos profesionales
0 - 12	Peones y Especialistas.
12 - 22	Auxiliares y Capataces, Oficiales de Taller de tercera, calcadores
23 - 36	Oficiales de Taller de 2.ª
37 - 48	Oficiales de Taller de 1.ª, Encargados, Administrativos y Técnicos de 2.ª, Delincantes de 2.ª
49 - 120	Maestros de Taller y Segundos, Administrativos y Técnicos de 1.ª, Delineantes de 1.ª
120 o más	Jefes de Taller, Proyectistas, Jefes Administrativos, Técnicos de 2.ª, etc. El Comité de Valoración intervendrá en la aplicación del sistema.

En la hoja de descripción del puesto de trabajo aparecerán por separado las puntuaciones correspondientes a las cualidades que determinan la categoría profesional y las que señalan el grado alcanzado en el puesto de trabajo.

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 en la actualidad; éstos ascenderán por libre designación de la Dirección. Para los nuevos puestos o las vacantes que hubiere en adelante para mandos intermedios la Empresa continuará desarrollando los programas ya iniciados de capacitación del personal. A estos cursos podrán optar todos los trabajadores que reúnan las condiciones mínimas exigidas.

Efectuados los exámenes para un puesto, todos aquellos productores que hubieran superado la puntuación mínima exigible tendrán derecho a una plaza de estas características. A aquellos aptos que no obtuvieran plaza por ser el número de éstas inferior al de aprobados se les conservará durante un período de 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 correspondía. Se fijarán, 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.

Las vacantes y nuevos puestos serán cubiertos por el personal en plantilla, siempre que reúna las condiciones exigidas. Serán cubiertos con el siguiente orden de prelación: Grupo, restantes Grupos de la Sociedad o aspirantes de fuera de la Empresa.

Las vacantes y nuevos puestos ocupados provisionalmente se comunicarán al Jurado de Centro en el momento que la provisionalidad exceda del mes.

Art. 24. **JURADO CALIFICADOR.**—El Comité que ha de juzgar las pruebas será paritario entre la Empresa y los representantes del personal.

El Jurado Calificador asistirá al desarrollo de las pruebas y supervisión de los exámenes, siempre que lo estime conveniente, siendo avisado de la fecha de su realización.

Art. 25. **CAMBIOS DE PUESTOS.**—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.

La sustitución por licencia, servicio militar, enfermedad o accidentes 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, Taquímeconógrafas, 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	Maestros de segunda, Jefes 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 podrá nunca servir de base a una petición de ascenso de categorías de aquellas personas que ocupen puestos cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostentan.

CAPITULO IV

Regimen de trabajo

Art. 26. **JORNADA DE TRABAJO.**—El regimen de trabajo en G. E. E. se ajustará a las jornadas de cuarenta y seis, cuarenta y cinco y cuarenta 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 sometiendo a las disposiciones legales en vigor después de consultar al Jurado del Centro correspondiente.

Art. 27. **CALENARIO 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 días en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o hermanos u otros de naturaleza análoga y ahijamiento de esposa.

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

3. En caso de matrimonio se abonarán diez días laborales al personal que continúe en plantilla y siete días al que cause baja.

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 percibiesen indemnización se computará su importe en el jornal, siendo tan sólo abonable la diferencia, si existiese.

5. Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo de ausencia del trabajador cuando asista a consulta de Especialista. Las consultas al Médico de cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Médico de fábrica o cuando el Médico de cabecera envíe al productor al Especialista. En todos los casos debe justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgará licencia por el tiempo que sea preciso, sin perjuicio de haberse 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 conceda 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 de 10/18º centígrados y sin carga 1.25 metros por segundo (equivalente a 60 puntos Bedeaux).

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 10/18º centígrados y sin carga, 1.48 metros por segundo.

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 1968.

Art. 34. **RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL.**—Las cantidades que G. E. E. destina a retribuir a su personal se dividen en los siguientes conceptos:

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

Art. 35. RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL TRABAJO.—El G. E. E. fijará la retribución directa del trabajo en una mensualidad o en dos pagas trimestres siguientes:

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

Art. 36. SALARIOS Y SUELDOS DE CALIFICACIÓN.—Es la parte de remuneración fijada por G. E. E. a partir de la valoración de puestos de trabajo y servicios, en base a un cómputo de:

- Incentivos y primas.
- Antigüedad.
- Determinación de la participación en beneficios.

Se impone ser unido en la tabla que permita la continuación para los distintos grados y para los sueldos por hora para el personal obrero y por mensualidades para el empleado, figurando también los porcentajes total e individual que incluyen los conceptos fijos en los indicados.

Los sistemas de primas o incentivos se aplicarán en cada grupo de acuerdo con los métodos que figuren en los convenios anteriores con las modificaciones que puedan resultar del cambio de número de pagas, de modo que se obtenga en las tablas un monto de sueldo por parte anual.

RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL PERSONAL

Grados	Personal de 16 horas semanales			Personal de 15 horas		Personal de 14 horas	
	Se hora	Se. tri.	Se. anual	Se. hora	Se. tri.	Se. hora	Se. tri.
1	14.69	3.410	4.553	3.381	52.260	2.961	47.408
2	15.54	3.598	4.729	3.523	56.442	3.111	50.160
3	16.45	3.813	5.003	3.734	59.744	3.311	53.083
4	17.40	4.039	5.285	3.950	63.200	3.511	56.160
5	18.41	4.277	5.575	4.179	66.864	3.711	59.408
6	19.48	4.521	5.874	4.421	70.736	3.921	62.364
7	20.61	4.783	6.183	4.677	74.832	4.131	66.496
8	21.80	5.061	6.503	4.949	79.164	4.351	70.368
9	23.07	5.355	6.835	5.237	83.736	4.581	74.448
10	24.40	5.665	7.185	5.540	88.540	4.821	78.768
11	25.82	5.994	7.554	5.862	93.592	5.071	83.328
12	27.32	6.341	7.941	6.201	98.916	5.331	88.160
13	28.90	6.709	8.340	6.561	104.526	5.601	93.280
14	30.57	7.098	8.763	6.942	111.072	5.881	98.688
15	32.33	7.509	9.210	7.344	117.504	6.171	104.400
16	34.22	7.944	9.677	7.769	124.304	6.471	110.448

(1) Sistema de 16 pagas anuales y sus incrementos mensuales.

La fijación de nuevos métodos de primas e incentivos se harán en cada grupo de acuerdo con las 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 Bedeaux 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 tendrá en cuenta únicamente los días trabajados.

Se excluirá del cómputo la ayuda familiar y plus de distancia.

Art. 39. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—G. E. E. 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.

Baja

El personal que cause baja percibirá por toda caso la parte proporcional de una paga de tiempo o de una rata de obreros y de un mes si fuera empleado.

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

$$\frac{\text{Número de días en plantilla}}{\text{Número de días del trimestre o semestre}}$$

Alta

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

La paga de diciembre la percibirá todo el personal íntegramente, siempre que este en plantilla el día 31 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 31 de diciembre.

Art. 40. DERECHO A LAS PERCEPCIONES.—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 G. E. E. podrá solicitar el paso a un horario de mayor duración semanal del que disfruta.

Art. 42. PLUS COMPLEMENTARIOS.—Los pluses incluidos bajo esta denominación son los siguientes:

- 1) Compensación de la diferencia que resulte entre las retribuciones anteriores al Convenio (objetivo) y las deducidas de su aplicación en cumplimiento de las garantías establecidas en el artículo 3.
- 2) Plus establecido por los Mandatos.

Dichos complementos de remuneración diaria o mensual los añade G. E. E. a los salarios y sueldos de calificación para el cálculo de:

- Percepciones mensuales o diarias.
- 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.

G. E. E. establecerá anualmente un calendario de pagos de acuerdo con el Jurado de Grupo.

Art. 44. ANTIGÜEDAD.—Todo el personal que trabaja en G. E. E. tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada periodo 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 cobro 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 límite en el número de quinquenios.

A partir de octubre de 1967, la antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de reconocimiento de una categoría profesional diferente de la 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 de tóxico, penoso o peligroso, percibirá el siguiente suplemento horario de retribución.

	Pesetas
— Peones y Peones especialistas .....	3,50
— Oficiales de tercera .....	2,60
— Oficiales de segunda .....	3,70
— Oficiales de primera .....	2,30

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 5 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.—Durante la vigencia del presente Convenio el valor de la hora extraordinaria será fijo para todos los productores de cada grado. Su importe es el indicado en la tabla que sigue a continuación. En estos valores están incluidos el salario-hora, la antigüedad y el recargo correspondiente al tipo de horas extraordinarias que se realicen.

La parte correspondiente a incentivos se incluirá en las primas a abonar en cada periodo de pago.

TABLA DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Grado	Del 30 %	Del 50 %	Del 100 %	Del 125 %
1	22,85	26,36	36,56	41,35
2	25,20	29,08	40,32	45,61
3	27,55	31,79	44,08	49,86
4	29,90	34,50	47,84	54,11
5	32,25	37,21	51,60	58,37
6	34,60	39,92	55,36	62,62
7	36,95	42,64	59,12	66,87
8	39,30	45,35	62,88	71,13
9	41,65	48,06	66,64	75,38
10	44,00	50,77	70,40	79,64
11	46,35	53,48	74,16	83,89
12	48,70	56,19	77,92	88,14
13	51,05	58,91	81,68	92,40
14	53,40	61,62	85,44	96,65
15	55,75	64,33	89,20	100,90
16	58,10	67,04	92,96	105,16

CAPITULO VII

Participación en beneficios

Art. 50. PARTICIPACIÓN DE 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 distribuye 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 millones 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: 8 pesetas por comida.

— Fábrica de Trapaga: 8,50 pesetas por comida.

— Fábricas de Algete y Doctor Esquerdo: 11 pesetas por comida.

El personal que se vea precisado a continuar el trabajo durante la noche percibirá 80 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 mismos beneficios del anterior régimen de pensiones complementarias, una vez cubiertos los límites de mejora de bases 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 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. Esta Comisión será constituida y presidida de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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 de los problemas colectivos.
- 4) Arbitraje de 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 obstaculizarán, 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. *ARBITRAJE*.—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 Trabajo que efectúe la designación de dicha persona, cuyo fallo la Comisión aceptará.

Art. 58. *CONVOCATORIAS*.—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen la atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Cuando el problema planteado afecte sólo a un grupo se resolverá en Comisión de interpretación delegada a que alude el artículo 55, y la resolución que se tome afectará sólo al grupo o grupos en cuestión.

Art. 59. *PROCEDIMIENTO*.—En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo, este se someterá a la línea jerárquica.

Agotado este procedimiento y en caso de disconformidad, se pasará al Jurado de grupo, debiendo mantenerse los sistemas establecidos por la Dirección hasta tanto no exista acuerdo de este órgano o autoridad laboral competente.

## 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 efecto desde 1 de enero de 1969.

Art. 62. *EFFECTOS 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.».

Asimismo consideran las partes contratantes que la reducción de la jornada de trabajo a una parte del personal, en una hora semanal, no supone menoscabo alguno en la producción de la Empresa.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Delegación de Industria de Vizcaya por la que se declara de utilidad pública la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación de Industria a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.» solicitando autorización para montar la instalación eléctrica que más adelante se reseña y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia eléctrica.

Esta Delegación de Industria, vistos los informes de los Organismos que han intervenido en la tramitación del expediente, ha resuelto:

1.º Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», el establecimiento de la línea eléctrica aérea, a 13 KV., derivada de la de Yurre-Villaro-Ceanuri al centro de transformación «Uparra» en los términos municipales de Villaro y Ceanuri.

2.º Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiaciones forzosas y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación, de 20 de octubre de 1966.

Del condicionado indicado en el artículo 13 del Decreto 2617/1966, para el desarrollo y ejecución de la instalación, se dará traslado al titular de la misma y a los Organismos Informantes.

Bilbao, 20 de mayo de 1969.—El Ingeniero Jefe.—7.080-O.

*RESOLUCION de la Sección de Industria de la Delegación Provincial de Cáceres por la que se concede autorización administrativa, desarrollo y ejecución de la instalación y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Ibereltra de Extremadura, S. A.», con domicilio en Madrid, solicitando autorización administrativa, desarrollo y ejecución de la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de las instalaciones, cuyas características principales son las siguientes:

Construcción de una línea subterránea de alimentación a 13,2 KV., en cable Pirelli, tipo RRF 3x50 milímetros cuadrados, de 267 metros de longitud, con origen en el centro de transformación número 1, «Guadalupe», y final en un nuevo centro de transformación, también subterráneo, de 400 KVA., a 13.200 ± 5-10 %/230-133 V., denominada «Guadalupe número 2», en la avenida de Guadalupe, de esta capital, para atender a la mayor demanda de energía en el sector.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966,