

RESOLUCION de la Direccion General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «General Electrica Española».

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «General Electrica Española» y sus trabajadores, suscrito en 24 de enero de 1970;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 20 de mayo de 1970 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicatos y siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «General Electrica Española».

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de junio de 1970.—El Director general Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «GENERAL ELECTRICA ESPAÑOLA» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas y oficinas de la Empresa «General Electrica 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 «General Electrica Española» 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. *Ámbito 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 primero de enero de 1970 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1971.

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 plusones voluntarios «ad personam», se garantiza que, en todo caso, el personal tendrá un aumento igual al 75 por 100 que corresponda al sueldo de calificación más prima media de su grado por aplicación de este Convenio, según la fórmula siguiente:

$$(Sc + Prima nueva) - (Sc + Prima antigua)$$

$$\text{Plus voluntario} = \frac{\text{Resultado}}{4} = \text{Plus restante.}$$

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9. *Principios generales.*—Aun cuando la organización descentralizada de «General Electrica Española» 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 más 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 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 se ha cifrado en «General Electrica Española» en 120 puntos.

Art. 12. *Grados.*—Las puntuaciones totales de cada puesto de trabajo se ordenarán por grados. Dichos grados son:

Grado	Índice de valoración	Grado	Índice de valoración
1	Hasta 134,9	10	219 a 233,9
2	135 a 141,9	11	234 a 248,9
3	142 a 150,9	12	249 a 263,9
4	151 a 159,9	13	264 a 280,9
5	160 a 168,9	14	281 a 298,9
6	169 a 180,9	15	299 a 318,9
7	181 a 192,9	16	319 a 342,9
8	193 a 204,9	17	343 a 366,9
9	205 a 218,9		

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.

— Será Presidente del mismo el Jefe de Personal, y Secretario, el que lo sea del Jurado de Centro.

Art. 14. *Información al personal.*—Se comunicará al personal por escrito y 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 que asigna la valoración se entienden referidas a puestos de trabajo que estuvieran saturados.

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 reclamaciones de revisión de grado de valoración y categoría profesional se plantearán a través de las siguientes instancias:

1.ª 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.ª Desestimada su reclamación o transcurridos veintidós días de trabajo 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 de trabajo. 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.ª La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedido 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.ª 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 o categoría asignados 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 al 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 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 «General Eléctrica Española» 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 «General Eléctrica Española» 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 CATEGORIAS PROFESIONALES

Puntuación	Grupos profesionales
0 - 22	Peones y especialistas.
22 - 33	Auxiliares y Capataces. Oficiales de taller de tercera, Calcedores.
33 - 50	Oficiales de taller de segunda.
51 - 78	Oficiales de taller de primera. Encargados, Administrativos y Técnicos de segunda, Delineantes de segunda.
78 - 120	Maestros de taller y segundos, Administrativos y Técnicos de primera, Delineantes de primera.
120 o más	Jefes de taller, Projectistas, Jefes administrativos, Técnicos de segunda, 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 periodo de seis 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 correspondiera. 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 preferencia: 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.

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 periodo de prueba de tres meses. Si se produce la confirmación, la categoría profesional se reconocerá 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 un 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 periodo de prueba, se calculará a partir del día en que se le comunicó su promoción.

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 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
2	Peones ordinarios femeninos, Peones especialistas femeninos.
3	Peones ordinarios masculinos, Peones especialistas masculinos, Auxiliares, Guardas, Ordenanzas.
4	Oficiales de tercera (taller), Calcadores, Mecanógrafas, Porteros.
5	Oficiales de segunda (taller), Capataces de Peones, Oficiales administrativos de segunda, Taquígrafos, Telefonistas, Chóferes, Almaceneros.
6	Oficiales de primera (taller), Delineantes de segunda, Capataces de Especialistas, Técnicos de organización de segunda, Analistas de segunda, Jefes de Guardas.
7	Encargados, Oficiales administrativos de primera.
8	Delineantes de primera, Técnicos de organización de primera, Analistas de primera.
9	Maestros de segunda, Jefes administrativos de segunda.
10	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 ostenten.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—El régimen de trabajo en «General Eléctrica Española» se ajustará a las jornadas de 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 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.*—«General Eléctrica Española» 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 y hermanos, enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

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

3) Por tiempo de quince días naturales, 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 percibiesen indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo tan solo 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.

Art. 29. *Vacaciones.*—Serán de veintidós días naturales, en el año 1970, y de veintitrés días naturales a partir del 1 de enero de 1971, para todo el personal, a excepción de aquéllos 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 normal.*—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 10/18°C y sin carga, 1,25 m/s (equivalente a 60 puntos Bedaux).

Art. 31. *Actividad exigible.*—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 10/18°C y sin carga, 1,37 m/s (equivalente a 66 puntos Bedaux).

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 31.

Art. 33. *Rendimiento medio.*—Se considera como rendimiento medio en este Convenio Colectivo el obtenido durante el año 1969.

CAPITULO VI

Retribución

Art. 34. *Estructura de la retribución.*—Las cantidades que «General Eléctrica Española» destina a retribuir a su personal se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales.

1.1. Retribución directa del trabajo.

1.1.1. Salarios y sueldos de calificación por horas de trabajo.

1.1.2. Retribución de domingos, festivos, licencias y vacaciones.

1.1.3. Pagas extraordinarias.

1.1.4. Primas e incentivos.

1.1.5. Horas extraordinarias.

1.2. Retribución por condiciones especiales del trabajo.

1.2.1. Premio por trabajos nocturnos y relevos.

1.2.2. Premio por tóxicos, penosos y peligrosos.

1.3. Retribución por condiciones personales del trabajador.

1.3.1. Plus de antigüedad.

2. Devengos extrasalariales.

2.1. Plus complementario de ayuda familiar.

2.2. Plus voluntario o de jefe.

2.3. Participación en beneficios.

2.4. Premio de antigüedad.

2.5. Retribución en caso de baja por enfermedad o accidente.

2.6. Prestaciones y servicios englobados bajo la rúbrica de «Atenciones sociales».

RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL TRABAJO

Art. 35. *Salarios y sueldos 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:

Participación en beneficios.

Primas e incentivos.

Prestaciones en caso de enfermedad.

Nocturnidad y relevos.

Retribución de domingos, festivos, licencias y vacaciones.

Pagas extraordinarias.

Antigüedad.

Su importe se indica en las tablas que figuran a continuación para los distintos grados, con importes por hora, mes y año.

De las cantidades señaladas en las tablas hay que deducir: Cotización del trabajador en las cuotas de la Seguridad Social.

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. 36. *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. 37. *Vacaciones y licencias.*—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 la ayuda familiar y plus de distancia.

La liquidación de vacaciones en caso de baja en la Empresa se ajustará a la fórmula siguiente:

$$\text{Número de meses} \times \frac{22}{12} - \text{días de vacaciones disfrutados.}$$

(Veintitrés en el año 1971.)

Siendo el número de meses igual a los transcurridos desde el de ingreso al de baja, contados en el mismo año.

La retribución de las licencias concedidas en virtud de lo dispuesto en el artículo 28 incluirá exclusivamente los socorros, antigüedad, plus voluntario y P. C. A. F.

Art. 38. *Gratificaciones extraordinarias.*—«General Eléctrica Española» 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 efectivos 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:

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

Altas.—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 igual, con 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 esté en plantilla el 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. 39. *Primas e incentivos.*—A partir del presente Convenio, los sistemas de primas e incentivos se regirán por las siguientes fórmulas:

Bedaux:

$$\frac{Ph - 66}{66} \times 100,$$

(Eliminando los topes actuales.)

Rowan:

$$\frac{2 Te - 3 Tr}{4 Tr} \times 100,$$

Méritos:

Obreros:

$$Jch \times 0,30 (A_1 B_1 + A_2 B_2 \dots + A_n B_n) N,$$

Siendo:

Jch = Salario de calificación hora.
N = Número de horas trabajadas.

Por tanto, a una puntuación de cinco en todas las cualidades corresponde una prima máxima del 30 por 100 del Sc, y a una puntuación de uno, en las mismas, una prima mínima del 6 por 100.

Empleados:

$$Sc \times 0,25 (A_1 B_1 + A_2 B_2 \dots + A_n B_n) K,$$

Siendo:

Sc = Sueldo calificación mes.
K = Coeficiente de asistencia y puntualidad.

Por tanto, a una puntuación de cinco en todas las cualidades corresponde un prima máxima del 25 por 100, y a una puntuación de uno, en las mismas, una prima mínima del 6 por 100 del Sc.

La fijación de nuevos métodos de primas e incentivos se hará 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 «Bedaux» se pagarán con arreglo al sistema «Rowan».

Art. 40. *Horas extraordinarias.*—La base de la hora extraordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$Sc \text{ anual} + \text{antigüedad anual}$$

Número de horas de trabajo ordinarias anuales

A esta base se le añadirán los recargos correspondientes. La parte correspondiente a incentivos se incluirá en las primas a abonar en cada período de pago.

Art. 41. *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 25 por 100.

Art. 42. *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.

Art. 43. *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 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. 44. *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.

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 100 pesetas, siempre que tenga reconocido el derecho por el Instituto Nacional de Previsión.

Art. 45. *Pluses voluntarios.*—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 8.*

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 diarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Domingos, festivos, vacaciones y licencias.

Art. 46. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios de los productores de «General Eléctrica Española» 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 llegarán al 6 por 100 los productores no percibirán ninguna cantidad en concepto de beneficios.

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.

Art. 47. *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.

Art. 48. *Cambio de horario.*—En las tablas anexas, la retribución es proporcional a las horas trabajadas. Cualquier trabajador de «General Eléctrica Española» podrá solicitar el paso a un horario de mayor duración semanal del que disfruta.

Art. 49. *Pago de nómina.*—El devengo del 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.

CAPITULO VIII

Asistencia social

Art. 50. Los principales servicios sociales son los siguientes:

a) *Viviendas.*—«General Eléctrica Española» 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 doce millones de pesetas, mediante:

— Préstamos hasta 70.000 pesetas, con interés del 3 por 100 y período máximo de amortización de diez años.

— Anticipos sin interés, hasta 15.000 pesetas, con período 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 Trápaga: 10 pesetas por comida.
- Fábricas de Algeir y Doctor Esquerdo: 15 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, «General Eléctrica Española» 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, «General Eléctrica Española» 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, «General Eléctrica Española» 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 cumplidos 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) «General Eléctrica Española» cuenta con Economato en sus Centros de trabajo de Vizcaya, en cuya administración interviene una Junta administrativa formada por representantes del personal, bajo la jefatura del representante de la Empresa, con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia.

e) *Seguro de vida colectivo.*—«General Eléctrica Española» 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 «General Eléctrica Española» contribuye a dotar de becas de estudio para los hijos de su personal, tanto para Enseñanza Media y Superior como para la atención de subnormalés, 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. 51. *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.

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. 52. *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. 53. *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. 54. *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 forman parte los Vocales salientes no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que forman parte los nuevos Vocales designados por el Jurado, en virtud de lo que se previene en el párrafo anterior.

Art. 55. *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. 56. *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 53, y la resolución que se tome afectará sólo al grupo o grupos en cuestión.

Art. 57. *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, 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. 58. *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. 59. *Retroactividad*.—Los efectos económicos que se derivan del presente Convenio surtirán efecto desde el 1 de enero de 1970.

Art. 60. *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.».

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.

Art. 61. *Particularidades del «Grupo EPBC», de Madrid*. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, el personal del «Grupo EPBC», de Madrid, se regirá por las disposiciones siguientes, que serán de preferente y exclusiva aplicación, en vez de la regulación general.

a) La retribución anual se pagará distribuida en catorce pagas al año.

b) Queda suprimido el hasta ahora existente sistema de prima de mérito.

El importe de las mismas, en el porcentaje correspondiente, se incrementará al sueldo de calificación en concepto de prima fija.

Para ello, en el Jurado del Grupo se redactará la oportuna tabla de sueldos de calificación resultantes, comprendiendo el salario de calificación más la prima fija. Queda, por tanto, suprimida toda prima variable.

c) La antigüedad se establecerá para que resulte al mismo valor en pesetas año que en los restantes grupos de «General Eléctrica Española».

Estos valores son los siguientes, por quinientos:

Grados	Importe anual	Importe mensual	Grados	Importe anual	Importe mensual
1	3.360	240	10	5.584	398
2	3.556	254	11	5.908	422
3	3.766	269	12	6.250	446
4	3.982	285	13	6.613	472
5	4.214	300	14	6.996	500
6	4.457	318	15	7.402	528
7	4.715	336	16	7.830	559
8	4.989	356	17	8.284	591
9	5.278	377			

d) La regulación de las ayudas económicas de incapacidad laboral transitoria se establecerá mediante acuerdo en el Jurado del Grupo, sobre la base de igualdad de trato para todo el personal, acogiéndose al sistema de base de cotización mejorada de la Seguridad Social.

e) Tanto el personal obrero como empleado cobrará una cantidad fija al mes (sueldo), que será la que figura en las tablas salariales bajo la denominación de «Sueldo calificación mes», en la que está incluida la parte correspondiente a los domingos y festivos.

De esta cantidad se deducirá, en su caso (y con idéntico régimen para obreros y empleados), el importe de las horas de ausencia y retrasos al valor del precio hora. Este precio hora se calculará por la fórmula:

Sueldo calificación mes

Horas mes

Siendo:

Horario semanal x 52,14

Horas mes = $\frac{\text{Sueldo calificación mes}}{\text{Horario semanal} \times 52,14}$ 195,52

Este régimen de cómputo de pagos mensuales se aplicará para todos los conceptos retributivos, tanto en abonos como en deducciones.

f) No existirá el plus de relevos diurnos.—Por el contrario, se abonará el plus de nocturnidad al 30 por 100 del sueldo mes.

RETRIBUCION DIRECTA DEL PERSONAL (1)

Año 1970

Grados	Personal de 45 h. semanales			Personal de 40 horas	
	Se anual	Se mes	Se hora	Se anual	Se mes
1	67.216	4.201	18,47	59.728	3.733
2	71.120	4.445	19,55	63.200	3.950
3	75.264	4.704	20,69	66.880	4.180
4	79.632	4.977	21,89	70.768	4.423
5	84.240	5.265	23,15	74.864	4.679
6	89.136	5.571	24,50	79.216	4.951
7	94.304	5.894	25,92	83.808	5.238
8	99.776	6.236	27,42	88.672	5.542
9	105.552	6.597	29,01	93.808	5.863
10	111.680	6.980	30,70	99.248	6.203
11	118.160	7.385	32,48	105.008	6.563
12	125.008	7.813	34,36	111.056	6.941
13	132.256	8.266	36,35	117.536	7.346
14	139.920	8.745	38,46	124.352	7.772
15	148.032	9.252	40,69	131.568	8.223
16	156.608	9.788	43,05	139.184	8.699
17	165.680	10.355	45,54	147.248	9.203

(1) Sistema de dieciséis pagas anuales sin incluir los incentivos.

Las retribuciones correspondientes a 1971 serán el resultado de incrementar las señaladas en este cuadro en el incremento habido durante 1970 del coste de vida.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Córdoba por la que se hace pública la cancelación de los permisos de investigación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Córdoba hace saber: Que han sido cancelados, por haber transcurrido con exceso el plazo de su vigencia, los siguientes permisos de investigación minera:

Número, 12.149. Nombre, «Nuestra Señora de Valme». Mineral, cobre Hectáreas, 45. Término municipal, Córdoba.
Número, 12.153. Nombre, «Jorge». Mineral, barita. Hectáreas, 28. Término municipal, Hornachuelos.

Lo que se hace público declarando franco y registrable el terreno comprendido en su perímetro, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta transcurridos ocho días hábiles a partir del siguiente al de esta publicación. Estas solicitudes deberán presentarse de diez a trece treinta horas en esta Delegación Provincial.

Córdoba, 15 de mayo de 1970.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Juan J. Pedraza.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Córdoba por la que se hace pública la cancelación de los permisos de investigación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Córdoba hace saber que han sido cancelados, por haber transcurrido con exceso el plazo de su vigencia, los siguientes permisos de investigación minera:

Número, 12.095. Nombre: «Almadenes Oeste». Mineral: plomo y schellita. Hectáreas: 78. Término municipal: Alcaracejos.
Número: 12.106. Nombre: «Sócrates». Mineral: Plomo. Hectáreas: 65. Término municipal: Belalcázar.

Lo que se hace público, declarando franco y registrable el terreno comprendido en sus perímetros, haciendo constar que