

21167

RESOLUCION de 3 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», recibido en esta Dirección General el 26 de mayo de 1982, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 15 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo; del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardónedo.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—En Madrid a 15 de abril de 1982, reunida la Comisión Deliberadora del XII Convenio Colectivo de la Empresa «General Eléctrica Española», actuando como Presidente don Rafael Zulueta Clavel e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa, señores J. Bujalance, M. Holgado, M. T. Hortal, L. Rodríguez y D. Sánchez, y por los representantes del personal señores H. Alonso, M. Casillas, A. Escribano, F. Gamó, C. Loaisa, A. de Miguel, A. Pérez, J. J. Prados, A. Ruiz, J. L. Serrat, J. A. Velasco y E. Yangüez, elaboran como resultado de sus deliberaciones el presente texto que anula y sustituye en todo al XI Convenio Colectivo de Empresa, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 1980.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a las fábricas de GEE/Electromedicina y Radiocomunicaciones (GEE/EM y RC), así como a sus Delegaciones, oficinas y dependencias situadas en territorio del Estado español.

También quedan incluidos en el mismo, el personal perteneciente al Centro de Cálculo de Madrid.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal fijo en plantilla, incluido en los grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los Directores y dirigentes así como los Aprendices y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

A los efectos de la exclusión antes citada, constituirán el grupo de dirigentes las personas que hayan aceptado voluntaria e individualmente la propuesta hecha por la Dirección para formar parte de este grupo.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde 1 de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1983.

Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes contratantes citadas en el artículo 1.º del presente Convenio, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Absorción y compensación*:

A) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos los derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, estén reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a las horas de trabajo año pactadas.

C) Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, en las jornadas anuales y en las de otra índole, forman un conjunto orgánico

e indivisible, que no se podrán considerar aisladamente, sino en su totalidad.

D) El complemento personal resultante del paso a contratación colectiva del personal anteriormente denominado «no valorado», se absorberá deduciendo de todas las pagas la cantidad de 1.000 pesetas por paga o la totalidad de dicho complemento si su cuantía fuese inferior a dicha cantidad.

Quedan exceptuados los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad, a los que no se les deducirá cantidad alguna. A partir del momento en que cualquier trabajador afectado cumpla la edad de cincuenta y cinco años, cesará toda nueva absorción. A los efectos de determinar el momento del cese de absorción, aquellos trabajadores que cumplan los cincuenta y cinco años en el primer semestre, se les dejará de absorber desde enero de ese año, y los que cumplan dicha edad en el segundo semestre, tendrán absorción durante todo el año.

En los casos de promoción o de revisión de valoración de los puestos de trabajo de dicho personal, el citado complemento se reducirá en todo caso en la diferencia de retribuciones totales a que diera lugar, según Convenio, la promoción o revisión.

E) Los importes que hasta la fecha pueda venir recibiendo alguna persona englobados bajo la rúbrica genérica de plus voluntario, serán clasificados según su naturaleza en «complementos personales» o «complementos del puesto», de acuerdo con el Decreto de ordenación del salario, y serán absorbibles o no según el origen de su inclusión, de conformidad con lo establecido en el párrafo A).

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

Art. 6. *Revisión*.—Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo se promulgaran normas de rango legal superior al mismo, que afecten a cualquiera de sus elementos fundamentales, la Comisión Mixta, definida en el artículo 77, decidirá si procede o no, la revisión total o parcial del Convenio.

Art. 7.º *Comunicaciones al personal*.—Las comunicaciones al personal en los casos que a continuación se detallan, y aparte aquellos otros en que fuera preciso por imperativo legal, se efectuarán por escrito en la forma siguiente:

En todo lo relativo a premios y sanciones por faltas de las comprendidas en los artículos 91 a 95 de la Ordenanza Laboral, se requerirá informe previo de la Comisión correspondiente del Comité de Empresa, que deberá emitirlo en un plazo no superior a dos días, facilitándose por parte de la Empresa la información necesaria para ello.

Las comunicaciones relativas a valoración, productividad, movilidad, promoción, etc., se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en sus capítulos correspondientes.

Art. 8.º *Contratos de trabajo de duración determinada. Subcontratación*.—La contratación de personal en régimen de contrato para obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, a cualquier forma de subcontratación con otras Empresas, se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La contratación o subcontratación anteriormente indicada, deberá ser comunicada previamente por escrito a la Comisión de Productividad, con indicación de la forma más detallada posible de la razón de la interinidad, eventualidad o subcontratación, persona a suplir, duración previsible, obra a ejecutar, labores concretas encomendadas, y puesto a desempeñar en sus casos respectivos, acompañado todo ello de los documentos que lo fundamenten.

CAPITULO II

Valoración de tareas y categorías profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.—Un sistema de valoración de tareas pretende clasificar y jerarquizar los diferentes empleos de la Empresa, de acuerdo con su importancia relativa dentro del conjunto general.

El sistema establecido en GEE es la valoración de tareas por ocupaciones. La finalidad de este sistema de valoración es obtener la puntuación directa y el grado correspondiente a cada nivel de ocupación.

En todos los puestos de GEE, se podrá aplicar los procedimientos del manual de valoración de tareas.

Art. 10. *Valoración de tareas*.—El sistema de valoración adoptado por GEE, es el de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Este sistema se fundamenta en los conceptos de ocupación, factores y condiciones de trabajo.

Ocupaciones son las actividades o conjunto de actividades similares, realizadas por grupos de profesionales y especialistas a GEE o necesarias de ella. La ocupación en términos genéricos es una especialización dentro de las profesiones.

Factores son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada ocupación y en los distintos niveles de las mismas.

Nivel dentro de una ocupación es función de la mayor o menor exigencia de empleo de los factores necesarios para el desempeño de dicha ocupación.

Condiciones de trabajo son las circunstancias de ambiente (excluidas las excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas) que afectan al personal de la nómina de obreros, los trabajos

realizados en el exterior, fuera del Centro habitual y la Jefatura de equipo. Las circunstancias excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, tanto para obreros como para empleados, son consideradas aparte de la valoración.

Art. 11. Puntuaciones.—La valoración de tareas determina una puntuación directa, que siempre es de carácter funcional y no personal y que diferencia los distintos niveles dentro de cada ocupación. Esta puntuación se obtiene mediante la suma de los valores absolutos de cada factor, indicados en el manual de valoración.

Art. 12. Grados:

A) Grado directo: Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos	Grados	Puntos
3	Menos de 33	18	250 a 272
4	33 a 41	19	273 296
5	42 51	20	297 321
6	52 62	21	322 347
7	63 74	22	348 374
8	75 87	23	375 402
9	88 101	24	403 431
10	102 116	25	432 461
11	117 132	26	462 492
12	133 149	27	493 524
13	150 167	28	525 557
14	168 186	29	558 591
15	187 206	30	592 626
16	207 227	31	627 662
17	228 249	32	663 699

Modificaciones de grado: Son aquellos incrementos de grado que aparecen definidos en el apartado B) de este artículo que serán eliminados cuando desaparezcan las condiciones que motivaron su atribución.

Grado final: Es el que se considerará a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 10 sobre grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado.

1. Por condiciones ambientales.—Los puestos de trabajo desempeñados por personal incluido en la nómina de obreros tendrán un grado más sobre el grado directo.

Este modificador de grado se perderá cuando el obrero pase a la nómina de empleados.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, suciedad, etc.), que no sobrepasando un índice normal tolerable, sean propios de los puestos de trabajo con actividades de orden manual efectuados por los trabajadores de la nómina de obreros y que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

Percibirán este modificador de grado, además del personal obrero, aquellos empleados que, realizando trabajos manuales continua y permanentemente en las condiciones ambientales antes descritas, no puedan acceder a la nómina de obreros, en razón de la clasificación profesional de las tareas de su puesto de trabajo, según la Ordenanza de Trabajo.

2. Por trabajos en el exterior.—Los trabajadores de puestos concebidos para desarrollar habitualmente su trabajo en fábrica y que en algunas circunstancias efectúen salidas fuera de su Centro de trabajo, percibirán durante el tiempo de salida dos grados más sobre el grado final de su puesto.

No obstante, si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre él la responsabilidad general de trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior de ésta en el lugar de trabajo, percibirán además otros dos grados a añadir sobre los dos anteriores.

3. Por Jefatura de equipo.—Los trabajadores en funciones de Jefes de equipo tendrán como mínimo un grado más sobre el grado directo del máximo puesto a sus órdenes.

Cuando un Jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un tiempo superior a un año consecutivo o tres en períodos alternos, se le mantendrá dicho grado «ad personam».

Art. 13. Confirmación de las valoraciones.—Efectuada la valoración de una ocupación y de sus distintos niveles, tendrá carácter provisional durante un período de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponde.

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

Asimismo, a todo trabajador de nuevo ingreso, una vez superado el período de prueba, se le adjudicará el grado final del puesto para el que ha sido contratado.

Art. 14. Saturación.—Las puntuaciones directas que asigne la valoración, se entienden referidas a niveles de ocupación que estuvieran saturados.

Art. 15. Comité mixto de valoración.—El Comité mixto de valoración tendrá la siguiente composición:

— Dos miembros designados por la Dirección.

— Dos miembros del Comité de Empresa, los cuales serán permanentes, con la necesaria formación. Uno de ellos podrá ser sustituido según los casos, por otra persona de la Empresa designada por el Comité y perteneciente al grupo profesional del puesto de trabajo u ocupación a valorar.

La presidencia de las reuniones corresponderá a uno de los miembros designados por la Dirección y actuará como Secretario en las mismas, uno de los miembros permanentes del Comité de Empresa.

Funciones del Comité mixto de valoración.—Serán las siguientes:

1. Seguimiento y vigilancia de la aplicación del manual de valoración de acuerdo a los principios establecidos en el artículo 9.º

2. Estudio de las reclamaciones sobre valoración.

3. Colaborar con la oficina de valoración en la descripción de funciones y puntuación de las mismas para los puestos de nueva creación.

4. Recogida de la más amplia información sobre las dificultades de aplicación del manual que hayan podido encontrarse a lo largo de su actuación.

5. Análisis de tales dificultades durante un período suficiente de experiencia y proponer las soluciones que consideren oportunas para el mejor desarrollo de la aplicación del manual.

Art. 16. Información al personal.—Se comunicará al personal por escrito y a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificaciones que, deducidos de la valoración, le correspondan.

Asimismo, se le entregará copia por duplicado de la descripción que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo.

Una de las copias será devuelta al Departamento de Valoración con la firma de «enterado o recibido».

Dado que una descripción contiene todas las funciones, cometidos y trabajo de los posibles niveles de ocupación del mismo grado y profesión, para cada interesado se determinará claramente los correspondientes a su ocupación específica.

En el caso de que un nivel de ocupación requiera el desempeño de varias profesiones o especializaciones será objeto de una nueva descripción y consiguiente valoración.

Las reclamaciones que hayan de hacer los trabajadores al Comité respectivo, deberán basarse en la parte de su trabajo que no haya sido correctamente descrita o especificada en su descripción.

Art. 17. Revisión por modificaciones de la ocupación.—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada varían en términos que se estimen 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 normas:

1. 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 Comité.

En este impreso que lo facilitará el Jefe, deberán constar los motivos en los que el trabajador fundamenta su reclamación. Asimismo, habrá de tenerse en cuenta si el puesto de trabajo está saturado de acuerdo con lo expuesto en el artículo 14.

2. La revisión del contenido del puesto de trabajo y de la valoración se realizará por el Comité mixto de valoración constituido según artículo 15.

Las reclamaciones deberán ser resueltas en plazo no superior a un mes natural, en el caso de acumulación de reclamaciones que imposibiliten el cumplimiento de dicho plazo, el Comité mixto de valoración notificará al interesado o interesados, el nuevo plazo previsto, plazo que se considerará como definitivo.

Los resultados se recogerán en acta y se comunicarán al interesado por el Departamento de Personal.

3. Recibida la contestación, el interesado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente en el plazo máximo de quince días hábiles, a partir de la fecha de la comunicación. Para ejercitar esta acción será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo.

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

— Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto que tengan carácter permanente, considerándose como tal una duración superior a tres meses ininterrumpidos o de seis meses en período alternos a lo largo de doce meses.

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

5. La retroactividad que pueda corresponderle al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Para seguir teniendo derecho a la retroactividad, las reclamaciones que el interesado desee realizar en cualquiera de las etapas sucesivas, deberán efectuarse en un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de la notificación del resultado.

En el caso de resolución positiva sea cual sea el órgano que las dicte, el interesado tendrá un plazo de diez días hábiles para reclamar sobre la fecha de retroactividad, contado a partir de la notificación de cambio realizada por el Departamento de Personal.

No se computarán como días hábiles, a efectos de reclamación, los correspondientes a bajas por enfermedad o accidente, licencias, vacaciones, etc., figurando esta circunstancias en los impresos de notificación.

El resto de las categorías de empleados se decidirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, tal como se indica en la tabla anterior, no podrá servir de base para que las personas que actualmente tienen asignada una categoría profesional, soliciten y obtengan el grado más bajo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Art. 19. *Clasificación profesional*.—Todos los trabajadores tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Esta categoría, se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta el grado directo del nivel de ocupación que desempeñe con carácter fijo, de conformidad con el cuadro siguiente:

OCUPACION	CATEGORIA PROFESIONAL MINIMA													
	GRADO MINIMO													
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Peones Ordinarios														
Especialistas Varios		E												
Moldead., Pintor, Albañil, Hojalatero, Rectificador, Soldadores.		E		3a	2a	1a								
Cerrajero, Carpintero Met., Forja y Chapa.		E		3a		2a	1a							
Resto Prof. Obreros: Mandrino, Torno, Freza, Ajuste, Calder., Montad., Bobin., Carpinteros, etc.		E		3a		2a		1a						
Administrativos		Aux		2a				1a						
Téc. Laboratorio		Aux			2a				1a					
Téc. Organización		Aux			2a				1a					
Téc. Oficina			Cal		2a				1a				Proy.	

Art. 20. *Grado mínimo*.—La categoría profesional reconocida a un trabajador, le garantiza el grado directo que se señala en la tabla siguiente:

Categoría profesional	Grado directo
Peones ordinarios, Especialistas	3
Porteros, Reprodutor de Planos, Auxiliares, Ordenanzas	4
Oficiales de tercera de Taller, Calcadores, Guardas Jurados, Almaceneros	5

Categoría profesional	Grado directo
Oficiales de segunda de Taller, Capataz Peones, Administrativos de segunda, Técnicos de Organización de segunda, Delineantes de segunda, Telefonistas, Chóferes, Analistas de segunda	6
Oficiales de primera de Taller, Capataz Especialistas, Cabo de Guardas, Analistas de segunda	7
Encargados, Administrativos de primera	8
Técnicos de Organización de primera, Delineantes de primera; Analistas de primera	9
Maestro de segunda, Jefes Administrativos de segunda, Jefe de Guardas	10
Maestro de Taller, Jefes de Organización, de segunda, Jefe de Laboratorio de segunda, Proyectistas	11
Jefes de Taller, Jefes de Laboratorio de primera, Jefes de Organización de primera, Jefes Administrativos de primera	13
Ayudantes Ingenieros, Graduados Sociales	15
Ingenieros Técnicos, Técnicos Empresariales	17
Ingenieros, Licenciados	20

Esta garantía es estrictamente «ad personam».

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

Art. 21. *Garantías de grado directo y categorías*.—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado directo máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento e informe previo del Comité de Empresa.

En todos los casos las garantías de grado directo «ad personam» nacen en el momento en que el trabajador cambia de puesto por causa distinta a su voluntad y se concreta exclusivamente al grado que tenía en su antiguo puesto.

En los casos en que por circunstancias ajenas al trabajador éste pasara a ocupar un puesto de grado igual o inferior al de su ocupación, si durante los doce meses siguientes al cambio de puesto el nivel de ocupación anterior tuviese un incremento de grado, que no sea debido a cambios en el contenido del mismo, el trabajador tendrá la garantía «ad personam» del nuevo grado asignado a su antiguo puesto.

Excepcionalmente podrá no concederse la garantía del puesto anterior en los casos que se estime que el cambio de puesto ha tenido por causa el bajo rendimiento injustificado o absentismo habitual del interesado. Para ello será preceptiva la conformidad previa del Comité de Empresa a quien se expondrán los motivos de tal decisión.

Para la absorción de los modificadores de grado por condiciones especiales de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 12.

Como excepción especial el modificador de grado por condiciones ambientales concedido al personal de la nómina de obreros y definido en el artículo 12 y que se pierde cuando pasa a la nómina de empleados, se conservará cuando este traslado sea por decisión de la Empresa, fundamentada en la capacidad disminuida del obrero.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 22. *Principios básicos*.—La eficacia del trabajo realizado por el personal se puede dirigir y estimular por muy diversos sistemas, siendo consecuencia de los mismos la productividad de la Empresa.

Los modernos sistemas de organización del trabajo, se fundamentan tanto en la continuidad del trabajo a lo largo de la jornada (conseguida a través de un flujo metódico y armónico de materiales e información) como en la rapidez de movimientos y limitaciones máximas del esfuerzo físico.

Un sistema de medición y estímulo de la productividad, debe contemplar los factores básicos que intervienen en la misma:

- Planificación a medio y largo plazo.
- Preparación del trabajo a través de una Ingeniería de fabricación que establezca correctamente procesos, métodos y tiempos.
- Programación a corto plazo, basada en la información de los puntos anteriores.
- Lanzamiento de trabajo a plazo muy corto, contemplando las necesidades inmediatas de cada sección.
- Ejecución de los trabajos correspondientes.
- Seguimiento, control y análisis del funcionamiento y rea-

dimiento de los departamentos, secciones y personas que intervienen en el desarrollo de todas y cada una de las funciones anteriores.

Todo ello a través de una dirección que armonice los objetivos parciales, orientándolos hacia el correcto funcionamiento de conjunto.

Tanto el personal como la Dirección reconocen la gran importancia que tiene el mantener la productividad y progresar en ella mediante una eficaz organización del trabajo basada en los puntos anteriores y reconocen asimismo las necesidades de participación y colaboración de todos para conseguirlo.

Manteniendo lo dispuesto en el capítulo II de la Ordenanza Laboral y para el desarrollo de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Productividad para cada una de las fábricas, tal como se indica en el siguiente artículo.

Art. 23. Comisión de Productividad.

Composición: La Comisión de Productividad estará formada, como máximo, por cuatro miembros o representantes de la Dirección y otros cuatro del Comité de Empresa. Al menos la mitad de los miembros de cada parte serán permanentes y el resto corresponderán a la actividad o sector afectado por los asuntos a estudiar. En caso necesario podrán solicitar la participación de asesores, con un máximo de dos por cada parte.

Funcionamiento: Tanto la Dirección de la Empresa como el personal o el Comité podrán solicitar la ayuda de la Comisión de sus miembros permanentes, en todos los asuntos relacionados con la productividad. La Comisión deberá estudiar los asuntos y proponer soluciones a los mismos.

La Comisión de Productividad deberá proponer a la Dirección o al personal, según los casos, todos los cambios y mejoras que, bien por sugerencia de otros o por propia iniciativa, pueden producir mejoras en el resultado de la Empresa.

Responsabilidades y atribuciones:

1. Asesoramiento, orientación y propuestas en todo lo relacionado con la productividad.
2. Seguimiento y vigilancia de los planes de implantación que se establezcan como consecuencia del párrafo anterior.
3. Entender sobre reclamaciones individuales, nacidas de la aplicación de los sistemas de organización y racionalización del trabajo, proponiendo a la Dirección las correspondientes soluciones a cada problema.
4. Seguimiento y vigilancia del «plan de sugerencias» que la Dirección establezca con la participación de la Comisión de Productividad.

Art. 24. Mejora de la productividad.—Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos, del proceso productivo, puesto que constituye el fundamento básico de la competitividad tanto en el mercado nacional como en el que a exportaciones a los mercados internacionales se refiere y, en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, la mejora de la productividad será el resultado de adecuar los medios de la Empresa, tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación o aminoración de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.), aplicándose la mejoras a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

El establecimiento de los procesos y la fijación de los tiempos teóricos necesarios para realizar los trabajos en cualquier departamento corresponde a las personas designada por la Dirección para dicha misión. A estas personas corresponde la responsabilidad de mejorar la productividad y la desarrollarán informando ampliamente a la Comisión de Productividad, cuando así lo requiera y recogiendo de ésta cuantas sugerencias puedan contribuir a la efectividad de las mejoras.

Por su parte, los trabajadores, a través de su experiencia en los trabajos realizados, podrán aportar las ideas que, desde su punto de vista, puedan mejorar tanto la productividad como las condiciones de trabajo; percibiendo, por aquellas ideas que la Comisión de Productividad juzgue aplicables, los premios que establece el «Sistema de sugerencias de GEE».

Como objetivo prioritario e inmediato para lograr la finalidad que persigue el presente artículo, la Comisión de Productividad, estudiará la aplicación de medidas que disminuyan las diferencias entre los tiempos reales y los tiempos teóricos de cada proceso fijándose como meta el que la suma de las desviaciones absolutas sea nula.

El Comité de Empresa, a su vez, apoyará con su autoridad moral cuantas medidas se establezcan para la mejora de la productividad y que previamente hayan sido aceptadas por la Comisión de Productividad.

Art. 25. Sistema de análisis de rendimiento.—La Comisión de Productividad, una vez constituida, será informada ampliamente de los sistemas de análisis y control de rendimiento que en la actualidad se están realizando, así como de los resultados que, a través de los mismos, se vienen obteniendo.

Una vez informada y realizado el estudio de tales sistemas, expondrá su opinión sobre los mismos, indicando los que le parecen inadecuados, los que creen utilizables según los casos y los que considera más recomendables.

Cuando la Dirección estime conveniente la implantación de

algún sistema, se informará y escuchará previamente a la Comisión de Productividad y, una vez determinada la utilización o sustitución citada, el trabajador deberá aceptarla preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con el resultado de su aplicación, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión de Productividad. Si la disconformidad persiste, podrán presentar la correspondiente reclamación, ante la autoridad laboral competente en el término de cinco días, sin que tampoco por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Art. 26. Vales de trabajo.—Todo productor de GEE que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra estará obligado a señalar en ellos todos los datos pertinentes, y para un correcto control de costes, justificar todas sus horas de presencia con los correspondientes bonos de mano de obra que totalicen las horas registradas como de presencia en la tarjeta.

Estos vales de trabajo deberán ser devueltos en el momento que termine la tarea al final de la jornada, o cuando se le recabe, no pudiendo mantenerlo el productor en su poder ningún tiempo más.

Art. 27. Rendimiento mínimo exigible.—Definiciones:

Rendimiento real: Es la relación entre el tiempo asignado a un trabajo y el tiempo invertido en su realización, desde su comienzo hasta su terminación descontadas las incidencias.

Rendimiento absoluto: Es la relación entre el tiempo asignado a un trabajo y el tiempo invertido en su realización, desde su comienzo hasta su terminación incluidas las incidencias.

Rendimiento real mínimo exigible: Se entiende por tal, en GEE, la aportación de un esfuerzo personal que mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga al trabajador un gasto de energías recuperables después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto.

El nivel de este último rendimiento, tal como se ha definido, equivale al desarrollado por un hombre de 1,68 metros de altura que, andando con pasos de 67,5 centímetros, sin carga, por terreno horizontal y sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente, desarrolla una velocidad media de 5 kilómetros por hora, durante el tiempo equivalente al de la jornada laboral, deducidos los correspondientes descansos.

Este nivel equivale a 66 puntos por hora según lo pactado en los últimos Convenios Colectivos de GEE.

Las personas a quienes la Dirección ha asignado la responsabilidad de definir los procesos de trabajo y señalar los tiempos teóricos de éstos, lo harán de forma que tales tiempos teóricos den lugar al rendimiento real mínimo exigible como ha quedado definido en el presente artículo y en general, cualquier sistema de medición de rendimiento que se establezca, adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

No serán objeto de sanción aquellos trabajadores a quienes les sea imposible desarrollar un rendimiento hasta un 10 por 100 inferior al mínimo real exigible y una vez acreditada tal imposibilidad se tratará de adaptarlos a puestos de trabajo más adecuados.

Tampoco se exigirá el rendimiento real mínimo a un trabajador durante el periodo de adaptación al puesto, motivado por la creación, rotación o promoción del mismo, o bien cuando se hayan establecido nuevos sistemas o procesos de trabajo o se hayan introducido modificaciones en los existentes.

Este periodo de adaptación, caso de surgir discrepancias, será estipulado por la Comisión de Productividad.

Ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Art. 28. Garantía de plena ocupación.—En relación con el rendimiento mínimo exigible definido en el artículo anterior y para cumplir con las condiciones de recuperación en él expresadas, GEE no pretende en general de sus trabajadores que en forma habitual compensen los periodos de gran esfuerzo con periodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita su exigencia a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.

En estos últimos casos, la Empresa podrá encomendarle otros de categoría inferior en su puesto de trabajo, o adaptarle a otro nivel de ocupación, empezando por los más afines a su trabajo habitual.

En los casos en que el interesado considerara que el cambio le menoscaba profesionalmente, las reclamaciones serán resueltas por la Comisión de Productividad, de acuerdo con el principio de que todo trabajador debe estar ocupado.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, GEE se compromete a desarrollar al máximo de sus necesidades, los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

CAPITULO IV

Art. 29. Movilidad del personal.—Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Art. 30. *Traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto.*

A) Traslados.—Se denomina traslado del personal, la movilidad de éste que traspase los límites de Centro de trabajo, tenga carácter de definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

Se requerirá el previo conocimiento e información del Comité al que se notificará con la documentación necesaria y con quince días de antelación, las razones que justifican esta decisión.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo además una indemnización equivalente a dos mensualidades de retribución si el trabajador fuera soltero, o tres mensualidades si fuera casado o soltero con familiares a su cargo, debiendo asimismo la Empresa compensar la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda. Este tipo de traslado sólo podrá realizarlo la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

B) Desplazamientos temporales.—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

b1) Desplazamiento dentro del territorio del Estado español. El trabajador tendrá derecho a seis días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al periodo de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de treinta días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

b2) Desplazamientos al extranjero.—Además de reconocerse los mismos derechos enunciados en el punto anterior, en estos casos se tendrán en cuenta los siguientes:

Todo trabajador que salga a desarrollar su trabajo al extranjero, podrá optar por el sistema de gastos pagados, siendo necesaria la autorización del Director general.

Todo trabajador deberá salir del país teniendo en su poder el billete de vuelta, facilitado por la Empresa.

La asistencia médica en caso de enfermedad y/o accidente no laboral, correrá por cuenta de GEE en aquellos casos en que no existiera convenio con la Seguridad Social del país al que se ha desplazado o que la contingencia presentada no estuviera prevista en tal convenio, caso de que exista.

En todos los desplazamientos al extranjero, se facilitará al trabajador la información y contactos convenientes en el país de destino, para que puedan recurrir a ellos en caso de necesidad.

En todos los desplazamientos temporales (b1-b2) y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento del disfrute de los derechos antes citados.

C) Permutas.—Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

D) Cambios de puesto.—Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su área de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La Comisión de Productividad será informada mensualmente por la Dirección de Fabricación de los programas maestros de cada línea productiva, incluyendo las modificaciones que se produzcan sobre dichos programas.

El Comité de Empresa será informado por el mismo Director de las acciones a realizar por los Departamentos de Fabricación en cuanto a la movilidad del personal en base a lograr los objetivos establecidos en los programas maestros de fabricación en cada línea productiva o división.

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

a) Por la duración en:

- Provisionales.
- Definitivos.

b) Por la causa en:

- A petición del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- Por necesidades del trabajo y/o servicio.
- Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.

Art. 31. *Cambios provisionales de puesto:*

A) Se entiende por cambio provisional de puesto la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales.

B) También están considerados cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (en tanto dure el periodo de prueba del ascendido), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de presentación del personal cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, respetando el criterio de antigüedad que se detalla en el artículo 33, con carácter provisional (teniendo en cuenta la duración de ésta, señalada en el apartado a) y procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual. Los profesionales no podrán realizar tareas de peonaje.

Igualmente, y con carácter provisional, se podrá cambiar el personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

En los casos de reclamación y por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en este apartado C), el trabajador cursará aquella a través del Comité de Empresa o la Comisión de Productividad, la cual formulará su propuesta para que sea objeto de estudio y resolución conjunta con la Dirección. Hasta que la reclamación sea resuelta deberá llevarse a cabo el movimiento acordado por la Dirección.

D) Cuando el cambio provisional lleva a un trabajador a un puesto de superior retribución, el citado cambio origina el pago de la diferencia de ésta que en cada caso proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del periodo de provisionalidad, momento en que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución.

Si el productor continuara más de tres meses consecutivos desarrollando el trabajo de su puesto provisional, se le reconocerá como condición «ad personam» el grado correspondiente al mismo y la categoría precisa para desempeñarlo, pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas en el sistema de promoción.

No obstante lo expuesto anteriormente, también consolidará este derecho quien haya ocupado un puesto superior durante seis meses alternos completos, en un periodo de un año.

Constituyen un caso especial los cambios provisionales efectuados como consecuencia de cualquiera de las causas enunciadas en el apartado B), ya que aun cuando dan derecho a la percepción de diferencias de retribución, si éste es el caso, no lo dan en lo que respecta al reconocimiento del grado y categoría superados los tres meses, ya que se consideran siempre provisionales cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

E) La tramitación de los cambios provisionales se llevarán a cabo de la forma siguiente:

a) A puestos de igual o inferior retribución.—Cuando se efectúe un cambio de puesto provisional que pueda ser planificado previamente y cuya duración se estima va a ser superior a dos semanas, el jefe responsable deberá comunicarlo al Departamento de Personal, con copia al Comité de Empresa y al interesado, con dos días de antelación, indicando el tiempo estimado de duración y las causas del mismo.

Cuando en el momento del cambio no es posible determinar el plazo de duración, y si transcurridos los tres primeros días puede preverse que su duración será superior a dos semanas, o se sigue ignorando, se cursará en ese momento la comunicación en la forma indicada anteriormente.

Los cambios provisionales de duración inferior a dos semanas, no serán objeto de comunicación escrita.

b) A puestos de superior retribución.—En los casos en que el cambio se efectúe a puesto de superior retribución, sea por diferencia de grado o por TPP, el jefe responsable lo comunicará siempre al Departamento de Personal, con copia al Comité de Empresa y al trabajador en los plazos siguientes:

b1) Con dos días de antelación cuando el cambio pueda preverse de duración superior a dos semanas.

b2) En el mismo momento de producirse si su duración es imprevisible o se estima inferior a dos semanas.

En ambos casos a) y b), al concluir la provisionalidad, el jefe responsable lo comunicará al Departamento de Personal con copia al Comité de Empresa y al interesado.

En el caso de que no se cumplieran los requisitos de información al Comité, expresados en este artículo, la movilidad quedará sin efecto.

Art. 32. Cambios definitivos de puesto.

Definición: Se entiende por cambios definitivos de puesto aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los periodos de prueba, si los hubiere. Estos cambios podrán ser motivados por:

A) A petición del trabajador afectado.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría, grado, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino, sin que tenga derecho a compensación alguna.

B) Por necesidades del servicio.—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal, al trabajador afectado se le respetará «ad personam» el grado final que tenía asignado y su categoría profesional, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro se trasladará a los trabajadores siguiendo los criterios de antigüedad señalados en el artículo 33. No obstante lo anterior, no se efectuará un cambio forzoso en tanto existan voluntarios que se presten al mismo y cuya categoría sea al menos la necesaria para desempeñar el puesto a cubrir.

Será necesario el previo conocimiento de la Comisión de Productividad a la que se notificará con la documentación necesaria y con la antelación mínima de cinco días hábiles, las razones que justifiquen tal decisión.

C) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.—Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica de los trabajadores.—En los casos en que fuese necesario efectuar cambios definitivos de puestos del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no voluntario o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio a la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución y con la categoría profesional y grado final que tuviera al declararse su disminución de capacidad.

La declaración de capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la Empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

Caso de disconformidad con el informe emitido, el trabajador podrá reclamar a través del Comité de Empresa.

Art. 33. Criterios de antigüedad para los casos de cambios de puesto y promoción.—Los cambios de un departamento a otro, tanto provisionales como definitivos, artículo 31, c), y 32, b), se efectuarán teniendo en cuenta los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor periodo de tiempo, figurando en el departamento del que forma parte con la categoría y profesión más afín a la vacante a cubrir.
2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor periodo de tiempo, figurando dentro de GEE con la categoría y profesión más afines.
3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menor antigüedad en el departamento del que forma parte.
4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos los puntos anteriores, menor antigüedad reconocida en GEE.

En los casos de promoción (artículo 34, punto 1.4) y en los cambios expresados en el artículo 31 Eb, se seguirán los mismos criterios y en el mismo orden arriba expresados, pero aplicándolos en el sentido de primar la mayor antigüedad.

En el anexo 2 de este Convenio se define lo que se entiende por departamento y profesión a los efectos de aplicación de este artículo.

Art. 34. Promoción.—Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puestos definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

- a) Todo trabajador de GEE tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna aptitudes requeridas para ellos.
- b) GEE evitará, en todo lo posible, contratar personal del exterior para cubrir una vacante o nuevo puesto sin agotar previamente todas las posibilidades de promoción o rotación del personal existente en su plantilla.
- c) Se establece, asimismo, que los jefes no podrán obstaculizar

lizar y será su obligación favorecer el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor grado y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

Procedimientos.—Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización se cubrirán de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un periodo de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos.

1. Puestos con categoría profesional inferior a Encargado, Jefe Administrativo de segunda, Proyectista, Jefe de Organización de segunda y Jefe de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:

1.1. Por algún trabajador que tenga la categoría, profesión adecuada y grado asignado a este puesto o superior, y que euviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo que reúna los requisitos definidos en este apartado.

1.2. Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez se amortice, siempre que no sponga promoción.

1.3. Por personal, cuya excedencia haya vencido, y habiendo solicitado su reincorporación dentro del plazo, no tuviese puesto de trabajo y siempre que la vacante sea de categoría, profesión y grado igual o inferior al que tenía al solicitar su excedencia.

1.4. Por antigüedad entre los trabajadores de igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior y con arreglo a los criterios de antigüedad expresados en el artículo 33.

1.5. Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores, se cubrirán por concurso-oposición de acuerdo con las normas señaladas en el artículo 35 o mediante cursos de formación.

2. Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el punto 1.

2.1. Con mando sobre personas.—Cuando existan vacantes o nuevos puestos cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto y que por implicar mando sobre personas su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas vacantes o nuevos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos envíen a la Dirección de Relaciones Industriales su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos de formación y experiencia estiman avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

2.2. Sin mando sobre personas.—Todos estos puestos se cubrirán por concurso-oposición, de acuerdo con las normas señaladas en el artículo 35.

3. Puestos de dirigentes.—A las vacantes o nuevos puestos a cubrir que se anuncien para dirigentes podrá optar cualquier trabajador que se considere capacitado para desempeñarlos y esté dispuesto a aceptar la regulación específica de este personal.

Art. 34 bis. Formación.—La Empresa se compromete a impartir periódicamente cursos de formación y posibilitar la asistencia a cursos en centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo.

La asistencia a los cursos organizados por la propia Empresa, en horas de trabajo, será obligatoria para aquellas personas que hayan sido designadas por el mando respectivo.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años a la asistencia a un curso de formación profesional específico.

Los asistentes a cursos de formación profesional organizados fuera de la propia Empresa tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral en un número de horas, igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases. Deberá acreditarse la asistencia y aprovechamiento mediante los justificantes correspondientes. La asistencia a los cursos referidos en este párrafo se realizará de forma que no se produzca un perjuicio sensible a la organización razonable del trabajo.

Durante el último trimestre de cada año, se establecerá, previa consulta al Comité de Formación, un programa de cursos para realizar durante el año siguiente y los pormenores de todos ellos (contenido, forma de inscripción, duración, presupuesto, etc.), en sus diversos aspectos.

Art. 35. Normas que regirán los concursos u oposiciones.—Se regirán por este artículo los casos que el artículo 34 determina expresamente que serán afectados por el mismo.

Todas las decisiones referentes a este artículo se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

1. Convocatorias.—Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en los tableros de anuncios correspondientes, indicando:

- Denominación del mismo.
- Grado, horario del puesto y categoría profesional necesaria.

— Materias que servirán de base al examen o especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

— Plazo de presentación de solicitudes, el cual será de cinco días laborables desde la publicación del anuncio.

2. Requisitos de los candidatos.—Para poder presentarse a un concurso u oposición será necesario llevar, como mínimo, un año en su último puesto.

No obstante podrán presentarse, aunque no lleven un año en la Empresa o en su último puesto, los trabajadores que hayan superado los periodos de prueba establecidos. Si hubiera algún concursante que resultase apto y que cumpla todos los requisitos establecidos, no se le tendrá en cuenta el examen a los presentados bajo aquellas condiciones.

3. Tramitación del concurso u oposición.—La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por personal competente designado por la Dirección, ajustándose a las materias enunciadas en el anuncio-convocatoria.

En el momento del examen se presentará al Comité de Promoción un número suficientemente mayor de preguntas que las que esté previsto proponer a los examinados, con objeto de elegir de entre ellas las más idóneas.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuaciones mínimas requerida para considerar aptos a los candidatos.

El Comité de Promoción determinará la fecha de los exámenes o de iniciación del estudio de los expedientes, fecha que será, como mínimo, de veinte días después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

4. Calificación de las pruebas.—La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato, dadas las peculiaridades características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas no será necesaria su repetición.

Calificadas las pruebas y determinados los candidatos que hayan resultado aptos, se aplicarán a éstos los criterios de antigüedad expresados en el artículo 33 entre los trabajadores de igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior.

En el caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes y considerará especialmente como datos favorables, la participación de los candidatos en los cursos de formación y/o capacitación profesional que organice la Empresa para tales fines o aquellos que se den en centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.

5. Comunicación de resultados.—Los participantes, tanto aquellos que resulten designados para ocupar las plazas como el resto presentado a examen, serán informados en el plazo de quince días a partir de la fecha del examen.

Las personas aptas sin plaza serán informadas de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen.

Mientras existan personas en esta situación no se harán más convocatorias.

Cada concursante podrá revisar su examen una vez recibida la comunicación.

6. Ocupación y confirmación de la plaza.—La plaza se tendrá que ocupar en un plazo no superior a tres meses naturales, contados a partir de la comunicación de su designación para la misma. Caso de que no se ocupara en ese plazo, por causas ajenas al designado, el trabajador será confirmado en grado y/o categoría con efectos retroactivos a la fecha que resulte de añadir sesenta días naturales al momento de su designación escrita para la plaza.

El cambio de retribución y asignación de categoría y grado se confirmará después de pasar en activo un periodo de prueba de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva de puesto, en cuyo periodo haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento mínimo exigible. Si se produce esta confirmación en el puesto, la categoría profesional, grado y efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, abonándosele los atrasos correspondientes al periodo de prueba.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el periodo de prueba.

Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema, con el asesoramiento del Comité Mixto de Promoción.

Si no se pudiera cubrir con personal del interior y se tuviera que cubrir con personal del exterior, el Comité intervendrá como si se tratara de concurso-oposición pudiendo elevar el nivel mínimo de exigencia en la cuantía que en cada caso se aprecie como oportuna.

7. Otras disposiciones.—Si algún puesto resultase vacante y tuviera que salir posteriormente a concurso, si por necesidades del servicio o por nueva estructuración debiera convocarse con grado más bajo que el de origen, se consultaría al Comité de Promoción.

Cuando un puesto haya sido obtenido por concurso, no podrá variar más de un grado por año los dos primeros, si no es por cambio del manual o por revisión de valoración en casos especiales y previa intervención del Comité de Promoción.

En los puestos que requieran pruebas prácticas, se realizarán éstas en primer lugar.

En aquellas cuestiones no contempladas en las presentes normas, será el Comité Mixto de Promoción el que resolverá en cada caso.

Art. 36. *Comité mixto de promoción.*—El Comité mixto de promoción tendrá la siguiente composición:

- Dos representantes de la Dirección.
- Dos miembros del Comité de Empresa.

Uno de cada parte será permanente y el otro elegido en cada caso del grupo profesional del puesto a promocionar.

Presidirá las reuniones el miembro permanente que represente a la Dirección y actuará de Secretario en las mismas quien lo sea permanente por parte del Comité de Empresa.

Atribuciones y responsabilidades:

— Recibir información de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan antes de la convocatoria pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.

— Determinar el orden de aplicación del artículo relativo a promoción y formación en cada caso concreto.

— Participación en el desarrollo, vigilancia y calificación de los concursos u oposiciones señalados en el artículo 35.

— Atender las reclamaciones que se presente, revisando las pruebas en los casos que estime necesarios.

— Proponer sugerencias razonadas de modificación del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden, a agilizar o mejorar su funcionamiento.

— Recibir comunicación del nombre de los candidatos presentados, así como de la elección recaída en caso de que el procedimiento de elección sea el de evaluación global de aptitudes, datos de formación e historial profesional.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 37. *Jornada anual y diaria.*—Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de mil novecientos diez horas para 1981; de mil ochocientas ochenta horas para 1982 y de mil ochocientas ochenta horas para 1983.

Si por acuerdo de ámbito nacional se estableciese para 1983 una jornada anual inferior a la de mil ochocientas ochenta horas/año, GEE, aplicará en dicho año tal jornada anual.

Los Centros de trabajo abrirán durante doscientos veintisiete días al año y el número de días de trabajo por persona será de doscientos veinticinco días al año. Los dos días volantes a disfrutar se harán de acuerdo con el Jefe inmediato y no serán acumulables a vacaciones. La jornada diaria no podrá exceder de ocho coma seis horas para 1981, y ocho coma cuatro horas para 1982 y 1983.

La aplicación concreta de los condicionantes anteriores, así como la distribución de la jornada diaria, se efectuará al confeccionar el calendario laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.

Art. 38. *Trabajos permanentes.*—Para aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza tengan que estar inexcusablemente cubiertos durante todos los días del año y durante todas las horas del día teniendo en cuenta las disposiciones legales, la jornada diaria de trabajo será de ocho horas durante seis días seguidos.

Todas las horas trabajadas en festivo, excepto los domingos que tengan carácter ordinario, se abonarán con los recargos dispuestos en el artículo 51. Al personal que trabaje en estas condiciones (actualmente servicios de vigilancia) se les abonará en concepto de bonificación la cantidad de 885 pesetas por domingo trabajado con carácter de jornada ordinaria.

El personal a que hace referencia el párrafo anterior percibirá como horas extraordinarias, el exceso sobre las horas mensuales ordinarias correspondiente al resto de los trabajadores.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

La Dirección, de mutuo acuerdo con la Comisión de productividad, tratará de planificar y organizar la producción de tal modo que las horas extraordinarias se hagan innecesarias, salvo en situaciones excepcionales o imprevisibles facilitando a la Comisión de productividad los siguientes datos: Previsión de las horas necesarias en el trimestre siguiente; previsión de las horas mes a mes, información mensual de las horas efectuadas puesto a puesto.

Los límites de horas extraordinarias son los señalados en la Ley, cuyos topes máximos son: Dos horas al día, quince horas al mes, cien horas al año.

Dentro de estos límites, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales todas aquellas necesarias por:

- Ausencias imprevistas.
- Periodos punta de producción.
- Cambio de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza de que se trate.
- Mantenimiento.

Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en Ley.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor no estarán sujetas a los límites anteriormente indicados.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las realizadas al amparo de la normativa acordada por la Comisión de productividad en cuanto a «realización de horas extraordinarias y su compensación por tiempo».

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio serán de veinte días laborables al año.

En los casos de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal correspondientes.

En los demás casos, la fecha del disfrute de las vacaciones, se regulará por las disposiciones legales, disfrutándose, como regla general, de forma ininterrumpida, salvo acuerdos individuales.

A quienes por necesidades del servicio tuvieran que trabajar durante el periodo de cierre por vacaciones, la Dirección se lo comunicará necesariamente con una antelación de dos meses como mínimo. Cuando al trabajador afectado se le comunique esta circunstancia, el interesado, antes de los quince días siguientes a dicha comunicación, decidirá las fechas de disfrute, procurando el mínimo perjuicio en la marcha del servicio.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no coincidentes, se pondrán de acuerdo los interesados, teniendo preferencia los más antiguos. No obstante, las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutará preferentemente dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre de cada año.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores intervendría el Comité de Empresa antes de recurrir a la autoridad competente.

El personal que, no habiendo solicitado expresamente y por escrito su deseo de disfrutar sus vacaciones fuera del cierre de fábrica, se vea precisado por necesidades del servicio a trabajar durante el mismo un periodo de catorce días naturales como mínimo, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido en la fecha que, de mutuo acuerdo, determine con el mando respectivo.

Hasta el 15 de mayo se admitirán solicitudes del personal que desee cambiar voluntariamente la fecha de sus vacaciones. De ser aceptadas éstas por la Dirección, dichas personas no tendrán derecho al día suplementario especificado en el párrafo anterior.

A las personas que antes de la entrada en vigor de este Convenio tenían un periodo de vacaciones superior al del resto del personal, se les respetarán los días demás que tuviesen, que les serán añadidos a los que aquí se pactan.

Art. 41. *Licencias y permisos:*

A) *Licencias.*—Se considera licencia retribuida a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación y siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de cuatro días naturales en caso de fallecimiento, así como, por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrá ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada de un modo alterno en casos excepcionales debidamente justificados. La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada a «posteriori» por los Servicios Médicos de la Empresa.

2. Por tiempo de tres días naturales que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

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

(Lo establecido en el segundo párrafo del apartado 1 de este artículo es de aplicación para el presente apartado 2.)

3. Por tiempo de tres días naturales en el caso de alumbramiento de esposa o adopción legal de recién nacido, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso el interesado deberá justificar debidamente y con posterioridad la necesidad de dicha ampliación sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

4. Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio

de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en un día más cuando concorra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo, a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique dicha concesión.

5. Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

Esta licencia no será absorbible cuando coincida en el periodo de vacaciones.

6. Por tiempo de un día natural por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del periodo convocado, en los casos de:

- Cumplimiento de un deber de carácter público.
- Ser citado a juicio como testigo o que deba personarse en juicio por razón de prestación de un deber de carácter público.

Si por estos motivos percibieran indemnización, se computará su importe en el jornal, siendo tan sólo abonable la diferencia, si existiese.

8. Por el tiempo máximo de diez días naturales al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o reconocidos como tales.

9. Por el tiempo indispensable cuando acuda a consulta médica de especialistas, siempre que estas sean de igual naturaleza a las normalmente prestadas por la Seguridad Social y el tiempo utilizado no sea, en cualquier caso, superior a una jornada de trabajo. 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 aquellos casos en que el productor se vea imposibilitado de personarse en fábrica antes de asistir a consulta del Médico de cabecera, le será abonado el tiempo invertido, siempre que, «a posteriori» lo justifique debidamente en el Servicio Médico de Empresa.

En todos los casos deberá justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarlas dentro de las horas de trabajo.

10. Por el tiempo de una hora de reducción de jornada, que podrá ser concedida en dos fracciones de media hora, cuando la trabajadora la destine a la lactancia de un hijo menor de nueve meses.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida al Director de relaciones industriales, con copia al Comité de Empresa, quien resolverá lo que proceda una vez oído a este último.

B) *Permisos:*

1. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario correspondiente entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada diaria.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

2. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales en Centros oficialmente reconocidos.

Art. 42. *Excedencias voluntarias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco años con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las disposiciones legales vigentes en cada momento, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El mismo derecho, se extenderá al caso de adopción de recién nacidos. Si esta excedencia es solicitada a partir del 1 de enero de 1978 por vez primera, por mujer trabajadora, tendrá derecho a su reincorporación inmediata si lo solicitara con un mes de antelación a su caducidad, bien entendido que esta excepción no tendrá carácter retroactivo en ningún caso.

El trabajador que se halle en la situación a que se refiere este artículo, podrá solicitar el reintegro en la Empresa, una vez finalizado el periodo de excedencia y la Empresa, deberá destinarle a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

En el caso de que un trabajador en periodo de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de relaciones y del

Comité de Empresa, para estudiar las posibilidades de su incorporación.

Excepcionalmente, el trabajador tendrá derecho a su incorporación inmediata, al puesto más afín que sea posible a su categoría profesional, cuando finalice el periodo de excedencia, siempre que la duración de ésta no haya sido superior a un año por cada cinco de servicio a la Empresa.

Art. 43. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, la Dirección de cada Centro de trabajo, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal correspondientes, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo de la provincia respectiva o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutará las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo cual se establecerá la oportuna regulación.

La determinación de los horarios de trabajo de cada Centro, se efectuará sometiéndose a las disposiciones legales en vigor, previa intervención del Comité de Empresa o Delegados de personal correspondientes.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario cambiar el horario normal a turnos será necesario avisar al interesado con veinticuatro horas de antelación. Estos cambios se mantendrán hasta fin de semana GEE (salvo mutuo acuerdo entre trabajador y mando), pudiendo prolongarse por semanas completas notificándolo previamente a la Comisión de productividad. En todo caso, ésta podrá acceder a los medios materiales necesarios para evaluar la necesidad del cambio así como al Jefe de fabricación de la línea que corresponda, quien facilitará la información solicitada.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 44. *Conceptos retributivos.*—La retribución en G. E. E., se divide en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales.
 - 1.1. Sueldo de calificación.
 - Salario base.
 - Compensación por carencia de incentivos.
 - 1.2. Complementos salariales.
 - 1.2.1. Personales:
 - Antigüedad.
 - Otros complementos personales.
 - 1.2.2. Del puesto de trabajo:
 - Plus de relevos diurnos.
 - Plus de trabajos nocturnos.
 - Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.
 - Otros complementos del puesto.
 - 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - 1.2.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Participación en beneficios.
2. Devengos extrasalariales:
 - Plus de distancia.
 - Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.
 - Premio por veinticinco años de servicio.
 - Bolsa de Navidad.
 - Alojamiento y manutención.
 - Dote por matrimonio.
 - Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.
 - Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.

Art. 45. *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.*—El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio, son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, las retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Art. 46. *Sueldo de calificación.*—Es la parte de remuneración obtenida a partir del grado personal del trabajador, asignado según la valoración de tareas y se compone de las partes siguientes:

- a) Sueldo base (80 por ciento).
- b) Complemento por carencia de incentivos (20 por ciento).

Los importes del sueldo de calificación, son los que figuran en las correspondientes tablas.

El sueldo de calificación mensual se obtiene dividiendo los valores anuales por 14. Por consiguiente, el sueldo de calificación mensual será el mismo tanto en las pagas normales como en las extraordinarias y sus valores figuran también en las respectivas tablas.

El sueldo base hora (SBH) para el cálculo de los pauses de tóxico, penoso, peligroso, relevos y nocturno es el que figura en las tablas correspondientes.

Art. 47. *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, sin límite en el número de quinquenios.

La antigüedad empezará 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.

El importe anual de cada quinquenio, es el que figura en las tablas correspondientes.

A las personas que ingresen en GEE como Aprendices o aspirantes, se les computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso.

La antigüedad mes se calculará dividiendo el valor anual por 14 pagas.

Art. 48. *Plus de relevos diurnos.*—Este plus se abonará en los trabajos que corresponda y de acuerdo con las siguientes normas:

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

b) Se abonará también el plus de relevo al operario cuyo trabajo, aun no teniendo continuación en otro productor, esté sujeto a rotaciones periódicas en el horario de entrada y salida.

Se entiende por rotaciones periódicas, el hecho de que, durante un periodo de tiempo, se realice el trabajo en un turno, con un horario de entrada y salida y, que, durante el periodo siguiente se realice en otro turno con diferente horario.

Por lo tanto, no tienen derecho a este plus aquellas personas que no rotan de turno de trabajo. Su importe será del 10 por 100 del sueldo base hora (SBH), que figura en las tablas correspondientes y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Por las horas en que se cobra el plus de trabajos nocturnos, no se podrá percibir plus de relevos diurnos.

Art. 49. *Plus de trabajos nocturnos.*—Este plus se abonará a los trabajadores que corresponda según las percepciones legales.

Los importes y bases de aplicación serán:

Cuando se trate de trabajo nocturno de carácter permanente, el 30 por 100 del sueldo de calificación mensual.

En los restantes casos, el 30 por 100 del sueldo base hora (SBH).

Siendo el sueldo base hora el fijado en la tabla correspondiente y aplicándose sobre las horas trabajadas bajo tales condiciones.

Art. 50. *Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*—Se pagará con arreglo a los artículos 70 y 77 de la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica. Los porcentajes resultantes se aplicarán sobre el sueldo base hora fijado en las tablas correspondientes.

Art. 51. *Horas extraordinarias.*—El valor hora base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en las correspondientes tablas y se ha obtenido dividiendo el salario de calificación anual por el horario anual, es decir:

$$\frac{\text{Valor hora base HE} = \text{Sueldo calificación anual} + \text{antigüedad anual}}{\text{Horas pactadas al año}}$$

A estas bases se añadirán los porcentajes de recargos legales fijados por la legislación vigente en cada momento, con la excepción de las realizadas en domingos, festivos y nocturnos, en los que el porcentaje será el 100 por 100. Sólo se considerarán como extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria.

Art. 52. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se harán efectivas las siguientes gratificaciones extraordinarias:

— Dos pagas, correspondientes cada una de ellas al sueldo de calificación mensual más la antigüedad mensual a cobrar el mes de julio la correspondiente al primer semestre del año y en el mes de diciembre la correspondiente al segundo.

Estas gratificaciones extraordinarias que se devengan a lo largo del semestre al que corresponden, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para la industria siderometalúrgica, se prorratearán cada una de ellas de acuerdo con el tiempo trabajado durante el periodo en que se han devengado, según la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Sueldo de calificación mes} + \text{antigüedad mes}) \times \text{horas anuales}}{2} - \text{horas ausencia}$$

$$\frac{\text{horas anuales}}{2}$$

Tanto el sueldo de calificación como la antigüedad que ha de considerarse en dicha fórmula, serán los vigentes para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

Las horas de ausencia serán las que se hayan producido durante el semestre correspondiente a la paga de que se trate.

No se considerarán como horas deducibles, a efectos de aplicación de la fórmula anterior, las correspondientes a:

- Permisos retribuidos que se hayan concedido.
- Incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente de trabajo.
- Retrasos recuperados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.

Sobre los importes resultantes para estas gratificaciones, se efectuarán las retenciones legales pertinentes.

Art. 53. Puntualidad.—Los descuentos por este concepto se limitarán al tiempo de retraso redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, debidamente justificados, originados por dificultades en los transportes públicos, no se efectuará descuento, recuperando, al final de la jornada, el tiempo perdido.

Art. 54. Participación en beneficios.—La participación en beneficios de los productores de GEE, se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1. La participación será una cantidad anual, en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Compañía entre sus accionistas.
2. Si los dividendos repartidos entre los accionistas no llegan al 6 por 100 los productores no recibirán participación en beneficios.
3. Si fueran el 6 por 100 se abonará un importe bruto igual al exceso del porcentaje del dividendo repartido sobre el 6 por 100 aplicado sobre el 75 por 100 de los sueldos de calificación anuales brutos de las tablas vigentes.

Art. 55. Premio por veinticinco años de servicio.—Cuando una persona cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, el importe de este premio consistirá en un cuarto del sueldo de calificación anual, en vigor en la fecha en que se cumplan.

Este importe se considerará bruto y, por lo tanto, se descontarán las retenciones legales pertinentes.

Art. 56. Bolsa de Navidad.—A todo el personal de GEE en cualquier situación, incluidos pensionistas, se les entregará por Navidades, una bolsa de Navidad, cuyo importe para el año 1982 será de 2.300 pesetas, aportadas por la Empresa. Para 1983 esta cantidad será incrementada en el porcentaje que se incrementen las tablas salariales en ese mismo año.

Art. 57. Plus de distancia.
El abono de este plus se atenderá a las disposiciones legales pertinentes. En el seno de cada Comité de Empresa la Comisión de plus de distancia estudiará y propondrá a la Dirección las soluciones que considere oportunas en aquellos casos en que la interpretación de tales disposiciones aparezca dudosa o dé lugar a situaciones anormales.

Art. 58. Viajes, alojamiento y manutención.—Los principios del sistema de indemnización por gastos de viajes, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) El importe a abonar por este concepto será revisado

semestralmente, con efectos desde el comienzo del semestre respectivo.)

Art. 59. Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.—El complemento GEE de ayuda familiar (CAF), se abonará a los perceptores de la ayuda familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción en la cuantía y forma siguiente:

- Por matrimonio, hasta alcanzar 1.150 pesetas mensuales.
- Por cada hijo o familiar a cargo del trabajador, hasta alcanzar 350 pesetas mensuales.

Art. 60. Dote por matrimonio.—El personal femenino que cause baja por matrimonio, percibirá en concepto de dote una indemnización calculada como sigue:

Un sueldo base, más complementos por carencia de incentivos, más antigüedad, todos ellos mensuales, por cada año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades, calculado por el que disfrute en el momento de su baja.

Para tener derecho a ello será necesario presentar el libro de familia o certificado de matrimonio, y causar baja en la Empresa con un máximo de siete días de antelación a la fecha del matrimonio.

Asimismo, la trabajadora que en su momento no haya ejercitado el derecho a percibir la dote por matrimonio, podrá optar a ella cuando se produzca el alumbramiento del primer hijo y siempre que en este momento cause baja definitiva en la Empresa.

Art. 61. Retribuciones de domingos, festivos, licencias y permisos:

A) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondientes a los mismos están englobadas en las retribuciones fijas pagadas cada mes.

B) Igualmente para las licencias y permisos concedidos en virtud de lo establecido en el artículo 41.

Art. 62. Retribución de vacaciones.—No habrá lugar a una paga separada por los días de vacaciones. En el mes en que éstas se disfruten el productor cobrará una retribución mensual que comprenderá:

- Sueldo base mes.
- Complemento mes por carencia de incentivos.
- Antigüedad mes.
- Plus de tóxico, penoso o peligroso (si hubiera lugar), calculado por la media individual en los tres meses anteriores al disfrute de vacaciones.
- Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.
- Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

Art. 63. Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria:

A) Por enfermedad.

A todo trabajador en situación de baja por este concepto, GEE complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución bruta alcance los porcentajes indicados en este artículo, que se aplicarán sobre el período de baja y sobre los conceptos retributivos siguientes:

- Sueldo de calificación.
- Plus de antigüedad.
- Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.
- Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en el trimestre GEE anterior	Porcentaje de retribución en el trimestre GEE siguiente.		
	- DIAS DE BAJA -		
	del 1º al 7º inclusiva	del 8º al 14º inclusiva	15º y siguientes y maternidad
Menos del 4%	90%	95%	100%
del 4 al 5'5%	85%	90%	95%
del 5'5 al 7%	80%	85%	90%
Porcentajes superiores	Prestaciones de la segur. social	Prestaciones de la segur. social	Prestaciones de la segur. social.

A. estos efectos los porcentajes de absentismo citados se computarán separadamente para los siguientes grupos:

- Obreros y empleados Electromedicina.
- Obreros y empleados Radiocomunicaciones.
- Obreros y empleados Delegaciones.

se aplicará también, separadamente, a cada uno de estos grupos. No obstante lo expuesto anteriormente, GEE se compromete a complementar durante los veinte primeros días de baja y siempre que el absentismo del trimestre anterior no supere el 44 por 100, hasta un 25 por 100 sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

B) Por accidente de trabajo.

En todos los casos, el trabajador en situación de baja por este concepto se le garantiza que su retribución bruta alcanzará el 100 por 100 de los mismos conceptos retributivos señalados en el apartado anterior.

Art. 64. Garantías para prevenir el absentismo por enfermedad.—Tanto la Dirección como el Comité de Empresa, conscientes del alto índice de absentismo por enfermedad, se comprometen a colaborar mutuamente en tratar de reducir dicho índice, entendiéndose que quien practica una actitud de abuso en materia de absentismo, va en contra del principio fundamental de ayudar al máximo posible al auténticamente enfermo, que es quien verdaderamente lo necesita.

Asimismo, reconocen que el incremento de las prestaciones a cobrar por el personal, y por cuenta de GEE en caso de enfermedad, tienen como objetivo mejorar la situación económica de los productores verdaderamente enfermos, pero no ocasionar un aumento en las simulaciones de enfermedad o de bajas no justificadas máxime si se tiene en cuenta que estas bajas simuladas influyen y han influido en la producción y en las horas de trabajo y que representan, potencialmente, un riesgo para la continuidad de las prestaciones y ayuda que GEE da a sus productores enfermos.

La regulación que a continuación se establece, tiende a actuar para:

— Adoptar medidas «a posteriori» que tienden a la corrección de un elevado absentismo ya ocurrido.

— Adoptar medidas «a priori» para que al absentismo por enfermedad no se eleve.

— Procurar que las personas verdaderamente enfermas no sufran las consecuencias de la actuación poco escrupulosa de otros compañeros.

— Penalizar a los que aprovechan las situaciones conflictivas para simular una enfermedad.

a) Cuando en un trimestre GEE el absentismo por enfermedad supere el 7 por 100 de las horas teóricas de trabajo del período considerado, durante el trimestre siguiente GEE suspenderá todos los pagos hechos por su cuenta al enfermo y que se especifican en el artículo anterior. En consecuencia, durante este tiempo, el productor que esté en situación de baja o que cause baja a lo largo del trimestre, sólo cobrará las indemnizaciones que le correspondan de la Seguridad Social.

b) En el caso de huelgas o paros, no se pagará por parte de GEE la prestación económica definida en el artículo anterior, a todo el productor que cause baja en un período que abarque desde los quince días inmediatamente anteriores a la iniciación del paro o huelga, a los quince días inmediatamente posteriores.

c) No obstante lo dispuesto en los párrafos a) y b) de este artículo, todo productor afectado por las prescripciones del mismo y que se encuentra en situación de baja por enfermedad, y podrá seguir cobrando íntegramente la percepción normal establecida en el artículo 63 si la baja es confirmada como necesaria y justificada por el dictamen del Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los productores implicados se someterán a los reconocimientos y pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

Este dictamen podrá realizarse bien a petición de la Dirección, o bien a petición del interesado.

Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en el artículo 63 de este Convenio y para la mejor vigilancia de las bajas por enfermedad, todo productor en situación de baja deberá someterse a los reconocimientos de los facultativos del Servicio Médico de GEE, que, cuando lo consideren conveniente, podrán ordenar las hospitalizaciones del enfermo.

En el caso de que el productor afectado no acepte las prescripciones de los facultativos del Servicio Médico de GEE, o en el caso de que estos últimos no consideren justificada la baja del productor, perderá éste el derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona GEE cobrando entonces solamente lo que abone el INSALUD.

Art. 65. Retribuciones brutas.—Las retribuciones que garantiza GEE son brutas y, por tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc., se deducirán íntegramente de aquéllas.

Art. 66. Pago de nóminas mensuales.—Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán por una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Sueldo de calificación.
- Plus de antigüedad.
- Otros complementos personales (cuando existan).
- Plus de distancia.
- Pluses GEE de ayuda familiar.

Todos ellos por su importe mensual, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de GEE.

Además de los importes anteriores se abonarán:

— Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago según calendario laboral de GEE.

— Pluses de relevos diurnos, según horas liquidadas en el mes.

— Pluses de trabajos nocturnos, según horas liquidadas en el mes.

— Pluses de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según horas liquidadas en el mes.

En todos los pagos sujetos al Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF), se retendrán las cuotas correspondientes al mismo en concepto de pagos a cuenta. El tipo que corresponda a cada trabajador se fijará, a principios de cada año, considerando todas las percepciones brutas anuales que, normalmente vaya a percibir y que puedan determinarse de antemano de acuerdo con las estipulaciones contractuales con la Empresa, y teniendo en cuenta las circunstancias familiares en primero de enero. Este tipo, así determinado, se mantendrá invariable durante todo el año.

También se retendrán las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del productor así como sus retenciones internas.

El IRPF no obliga a la Empresa a efectuar ninguna regularización a fin de año, ya que la misión que se le encomienda es sólo la de efectuar las retenciones de acuerdo con el párrafo anterior. A principios del año siguiente informará a Hacienda Pública de a quiénes y cuanto se ha retenido, así como el total de percepciones brutas realmente obtenidas durante el año.

Igualmente al principio del año siguiente, cada trabajador tiene la obligación individual, ante la Hacienda Pública, de presentar una declaración definitiva del IRPF, a base del tipo que resulte de sus ingresos reales, circunstancias familiares y demás que puedan concurrir en cada uno. Las diferencias, que podrán ser positivas o negativas, las liquidará con Hacienda Pública pagando o cobrando tales diferencias.

Art. 67. Descuentos por períodos no retribuidos.—Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de la retribución mensual, por el tiempo real, redondeado a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribución total mes}}{\text{horas mes}}$$

— Retribución total mes igual a sueldo base más complemento por carencia de incentivos más antigüedad mes más pluses GEE de ayuda familiar más complementos personales.

— Horas mes igual a horas anuales pactadas divididas por once.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 68. Créditos al personal.—Durante la vigencia de este Convenio, se establecerá una norma sobre el particular con la participación del Comité de Empresa. Dicha norma se comenzará a elaborar en el mes siguiente al de la fecha de firma de este Convenio.

Art. 69. Comedores.—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía, inferior a una hora, existen en las fábricas de la Empresa, comedores en los que el personal de las mismas puede efectuar, si así lo desea, la comida de mediodía, cuyo precio durante 1982 será de 80 pesetas.

También tendrán acceso al comedor aquellos trabajadores que lo deseen y cuyo horario esté previsto para realizarlo a turnos.

En todas las fábricas, la venta de vales para comidas y bebidas se efectuará al contado. A la entrada en vigor de un nuevo precio, tanto de comida como de bebida, quedarán anulados todos los vales de precio antiguo, que serán canjeados por el número que corresponda de vales nuevos.

En aquellas fábricas en las que habitualmente, durante el período de vacaciones no funcione el servicio de comedor, se abonará a los trabajadores afectados 350 pesetas diarias.

En 1983 el precio del comedor y el abono por no funcionamiento del mismo experimentarán los mismos incrementos proporcionales que los salarios y en las mismas fechas.

Se establecerán programas de reducción de costos para que sin detrimento de la calidad se reduzca efectivamente el costo que supone para la Empresa.

Art. 70. Economatos.—Para todo el personal está concertado este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a un economato laboral ajeno a la Empresa, cuya cuota será a cargo de ésta.

Art. 71. Becas.—GEE sustituyó la plantilla de aprendices por un capital destinado a ayuda de estudios a hijos de trabajadores o pensionistas con arreglo a las normas que figuran en el Reglamento de Becas.

La cantidad a distribuir para 1981 será de 1.102.000 pesetas. Para 1982 la cantidad a distribuir será de 1.212.000 pesetas y para 1983 la cantidad de 1.212.000 pesetas será incrementada en el porcentaje que se incrementen las tablas salariales de ese mismo año.

La Comisión de Becas establecerá cada año la cuantía de dinero a abonar a cada nivel de estudios establecidos en el Reglamento de Becas.

De este fondo se detraerán las cantidades que la Comisión de Becas estime necesarias para atender los problemas de hijos de trabajadores o pensionistas afectados por invalidez física o psíquica, de acuerdo con los principios citados en el artículo 74.

Art. 72. *Pensiones complementarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantiene en vigor el Reglamento de Pensiones complementarias que figuró como anexo en el 10.º Convenio Colectivo y se adjunta como anexo I al presente Convenio.

Art. 73. *Seguro de vida.*—«GEE», tiene concertado el seguro colectivo de vida para sus trabajadores, cuya aceptación es voluntaria para los mismos. La prima correspondiente a las primeras 50.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son los siguientes:

Grado	Capital asegurado miles de pesetas	Cuota mes a cargo del empleado	Grado	Capital asegurado miles de pesetas	Cuota mes a cargo del empleado
3	220	102	16	390	204
4	230	108	17	410	218
5	240	114	18	430	228
6	250	120	19	460	246
7	260	126	20	500	270
8	270	132	21	530	288
9	280	138	22	560	306
10	290	144	23	590	324
11	310	156	24	610	336
12	320	162	25	640	354
13	340	174	26	670	372
14	350	180	27	700	390
15	370	192			

A este seguro podrá acogerse también el personal cuya retribución no se regula en el presente Convenio.

Quienes estén cotizando por un capital asegurado de cuantía superior al que figura en la tabla anterior, se le mantendrá la cuota y el capital asegurado.

De acuerdo con lo previsto en la Orden ministerial de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), que regula los seguros de grupo, los extornos que se produzcan son aplicados por la Compañía aseguradora en reducir las primas del año siguiente.

En consecuencia, el extorno se distribuirá proporcionalmente entre las primas abonadas por la Empresa y los trabajadores, aplicándose la cantidad correspondiente a estos últimos en reducir las cuotas que les corresponda abonar durante el siguiente ejercicio.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará y formularán propuestas sobre el seguro de vida a través de una Comisión Mixta creada al objeto.

Art. 74. *Ayudas para inválidos y subnormales.*—Los trabajadores que tengan bajo su custodia, hijos afectados total o parcialmente por invalidez física o psíquica, serán ayudados de acuerdo con la incapacidad de que se trate, a través de las prestaciones tanto económicas como de otro tipo, que determina, en cada caso, la Comisión de Becas.

Art. 75. *Asistencia ambulatoria.*—Los servicios médicos de Empresa, complementarán los reconocimientos anuales que se viniesen practicando, con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas y análisis y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas y ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Asimismo se llevarán a cabo dichos reconocimientos médicos en las Delegaciones con la misma periodicidad que en las fábricas.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa, se compromete a mejorar en la medida de sus posibilidades los medios de que dispone el botiquín de la fábrica, de acuerdo con el servicio que presta.

El Comité de Seguridad e Higiene colaborará en todo lo referente a este artículo.

Art. 76. *Ayuda a familiares de fallecidos.*—A los herederos legales de todo trabajador en activo afectado por el presente Convenio, que fallezca por cualquier causa, se les entregará una cantidad bruta equivalente a la fracción indicada a continuación, aplicada sobre el salario de calificación y antigüedad anual que tuviera en el momento del fallecimiento.

Edad del trabajador a su fallecimiento	Fracción	
	Soltero, viudo o casado sin hijos	Casado con hijos (1)
Menos de 45 años	3/14	4/16
45 años o más	4/16	5/16

(1) Se reconocerán únicamente los hijos computables a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Se entiende como herederos legales las mismas personas a las que la Seguridad Social considera como beneficiarios de las prestaciones que otorgue. Con la indemnización aquí pactada, vigente a partir del 1 de enero de 1979, queda sin efecto lo estipulado en el artículo 124 del Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO VIII

Art. 77. *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. 78. *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 las disposiciones legales vigentes sobre Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

Art. 79. *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.

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. 80. *Designación de Vocales.*—Los Vocales designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando aquél órgano reunido en pleno y por mayoría, acuerde retirarles la confianza, en cuyo caso se procederá a una 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 formarán parte los nuevos Vocales designados por el Comité de Empresa, en virtud de lo que se previene en el párrafo anterior.

Art. 81. *Arbitraje.*—En el caso de empate, la Comisión Mixta designará una persona que resuelva la cuestión.

De no conseguirse acuerdo respecto a tal persona, se solicitará del IMAC, la resolución del arbitraje o la designación de una persona, fallo que en cualquier caso, la Comisión aceptará.

Art. 82. *Convocatorias.*—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Art. 83. *Procedimiento conciliatorio.*—En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo en un centro de trabajo, éste se someterá a la línea jerárquica. Agotado este procedimiento y en caso de disconformidad, se pasará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiendo mantenerse los sistemas establecidos por la Dirección, hasta tanto no exista acuerdo de este órgano o autoridad laboral competente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Durante la vigencia del presente Convenio, «GEE» procurará, en la medida de lo posible, no admitir en plantilla ni proporcionar trabajo a persona alguna que se encuentre jubilada, en tanto perciba su pensión, salvo que ésta corresponda a las contingencias de viudedad o incapacidad.

Segunda. Plantilla.—«GEE» intentará por todos los medios crear nuevos puestos de trabajo de acuerdo con sus necesidades, tratando de colaborar en la lucha contra el paro juvenil y el desempleo, ofreciendo las mayores oportunidades posibles a los hijos de los propios trabajadores.

Tercera. Aplicación nuevo manual de valoración de tareas. Durante 1982 el Comité de Empresa realizará un estudio de todos los puestos de trabajo de acuerdo con la revisión efectuada en el manual de valoración dando respuesta al estudio realizado por la Dirección. De ambos estudios se sacarán los acuerdos haciéndose públicos.

La aplicación de los resultados tendrá efectividad del 1 de enero de 1980.

Cuarta. Representación colectiva del personal y representación sindical.—Se recogen en este capítulo los derechos, atribuciones y funciones tanto de los Delegados de Personal, para aquellos centros de trabajo con plantilla de menos de cincuenta trabajadores, como para los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales.

«GEE» respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admite que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no sujeta el

empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco puede despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos reconocidos podrán distribuir entre sus afiliados de «GEE» la información sindical precisa, todo ello fuera de las horas de trabajo, y, asimismo, dispondrán de tableros de anuncios para insertar sus comunicaciones.

Delegados de Personal.—En aquellos centros de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, éstos elegirán los Delegados de Personal que en cada caso estén previstos o se prevean por las Leyes vigentes.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación de las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante la Dirección de la Empresa o la autoridad laboral o de las Entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Comités de Empresa.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado, en cada centro de trabajo, del conjunto de los trabajadores, con las funciones de representar, negociar y defender los intereses de dicho colectivo ante la Dirección de la Empresa y, en su caso, ante los organismos públicos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector de bienes de equipo, sobre la evolución del negocio y la situación de la producción y ventas de «GEE», sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.

b) Anualmente tendrá a su disposición el balance, la cuenta de resultados y, en general, cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier tipo de reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada, y asimismo, sobre el traslado total o parcial de instalaciones y sobre los planes de formación profesional.

También deberá informar la Dirección:

a) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de la plantilla.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y especialmente en caso de despido.

d) Estadísticas sobre el índice de absentismo, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y el movimiento de ingresos, bajas y ascensos.

e) Se facilitará a los Comités el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utiliza, sobre el que pueden efectuar las reclamaciones oportunas dentro de «GEE» y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como las que dimanen de los Convenios Colectivos.

b) Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3. Participar en la gestión de obras sociales.

4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Se reconoce a los Comités de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter privado.

7. El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumplan las normativas vigentes o pactadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su función, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o en su caso, los restantes Delegados de Personal y, asimismo,

el Delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponda a cada miembro del Comité será el que la legislación establezca de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo a que represente. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

No se computarán dentro del máximo legal de horas las que utilicen los miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo como consecuencia de la negociación del mismo, así como su asistencia a las reuniones oficiales convocadas por la Dirección de la Empresa.

Si rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por los Sindicatos a que pertenezcan.

Delegados sindicales.—Cuando los Sindicatos o centrales sindicales posean en cada centro de trabajo una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla total del centro, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado.

El nombramiento de este Delegado deberá hacerlo el Sindicato correspondiente, de acuerdo con sus estatutos, comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta; deberá recaer en un trabajador en activo y preferiblemente miembro del Comité.

Funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en «GEE», y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección.

2. Si no fuesen miembros del Comité, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que se prevé para los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados, etc. y, en general, sobre cualquier proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones «GEE» facilitará el local correspondiente y éstas se realizarán fuera de las horas de trabajo.

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10. Cuota sindical.—A petición de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que cuenten con su Delegado sindical, la Empresa descontará de la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. Para ello, el interesado remitirá al Departamento de Personal, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, central o Sindicato al que pertenece y cuantía de la cuota a descontar. Salvo indicación en contra, la deducción se efectuará durante periodos de un año. Los Delegados facilitarán instrucciones al citado Departamento para que se efectúe la transferencia de las cuotas recaudadas a la Central o Sindicato correspondiente, recibiendo copia de las órdenes de transferencia cursadas.

11. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá

en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Quinta. Servicio militar.—A todos los productores de «GEE» que estén cumpliendo el servicio militar se les abonarán dos pagas extras.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos:

- Sueldo de calificación mes.
- Antigüedad mes.

Sexta. Pensionistas.—Si transcurrido el proceso de separación de los centros de trabajo señalados en el artículo 2.º del presente Convenio del total de la Sociedad «GEE», permanecieran algunos pensionistas vinculados a la nueva Compañía que se constituya, la Dirección se compromete a crear un fondo de ayuda para los pensionistas con los subsidios más bajos, proporcionalmente equivalente a la cantidad destinada con este fin en el XII Convenio Colectivo de «GEE/AV».

No obstante, mientras no se lleve a efecto la separación antes indicada, se continuará aplicando lo dispuesto en el anterior Convenio Colectivo al respecto.

Séptima. Cláusula de revisión salarial para 1982.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Octava. Incremento salarial para el período 1 de enero al 31 de diciembre de 1983.—Si durante el ejercicio económico de 1982 que comprende el período 1 de enero al 31 de diciembre de 1982, los resultados netos fueran positivos, se aplicará a las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1982 y con efectos desde 1 de enero de 1983 el siguiente incremento proporcional:

- El tope máximo de la banda salarial que se fije en acuerdos de ámbito nacional para Convenios de 1983.
- De no existir tales acuerdos, el incremento aplicable sería el 100 por 100 del IPC real correspondiente a 1983.

Por el contrario si los resultados netos antes señalados fueran cero o negativos, el incremento proporcional a aplicar será el siguiente:

- El 90 por 100 del tope máximo de la banda salarial que se fije en acuerdos de ámbito nacional.
- De no existir tales acuerdos, se aplicará el 90 por 100 del IPC real correspondiente a 1983.
- No obstante en lo expuesto en el caso anterior, a partir del 1 de enero de 1984, se actualizarán las tablas del 31 de diciembre de 1983 incorporando a los mismos un complemento igual a la diferencia que hubiese existido de haber conseguido en 1982 un ejercicio económico positivo.
- En el caso de tener que ser aplicado el IPC por no existir acuerdos económicos de ámbito nacional, se utilizará, en enero de 1983, el índice previsto por el INE para ese mismo año, ajustándose en 1984 el IPC real con efectos retroactivos al 1 de enero de 1983.

Novena. Excedencias voluntarias indemnizadas.—Aquellos trabajadores a los que se conceda la situación de excedencia voluntaria indemnizada, al amparo de lo que se dispone en el anexo II del acta de deliberación del Convenio del 10 de marzo de 1982, tendrán en todo caso garantizado su reingreso en la Empresa al término de la excedencia y serán destinados a un puesto de trabajo similar al que ocupaban al inicio de la misma y acorde con el grupo y categoría profesionales que tuviesen asignado.

Para hacer efectivo este derecho de reincorporación inmediata, el trabajador deberá notificarlo por escrito al menos con un mes de antelación a la fecha de caducidad de su excedencia, quedando la Empresa obligada a readmitirle y darle ocupación efectiva, lo más tarde dentro de los quince días siguientes a la fecha de finalización de la excedencia.

Si la notificación escrita de la voluntad de reincorporación se produce con una antelación de al menos dos meses a la fecha de terminación de la excedencia, la readmisión se producirá necesariamente al día siguiente a esta última fecha.

Décima. Entrada en vigor y efectos retroactivos.—No obstante lo dispuesto en el artículo 4, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo, entrarán en vigor a partir de la firma del mismo.

Por el contrario, las tablas de retribución y demás efectos económicos entrarán en vigor en las fechas indicadas para cada uno de ellos, abonándose las diferencias que correspondan con efectos retroactivos a las mismas.

----- TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.981 - VALORES BRUTOS -----

GRADOS	SUELDO CALIFICACION		ANTIGÜEDAD (Por Quing.)		PLUSSES	
	ANUAL	FOR PAGA	ANUAL	FOR PAGA	ANUAL	BASE-HORA
3	300.464	21.462	12.016	858	90.77	215,68
4	734.306	51.729	28.966	2.069	220,49	226,18
5	739.942	52.853	29.596	2.114	237,86	244,22
6	759.514	54.251	30.380	2.170	251,36	259,17
7	778.610	55.615	31.150	2.225	267,93	276,12
8	798.910	57.065	31.962	2.283	287,29	297,74
9	820.092	58.578	32.802	2.343	308,84	320,51
10	844.102	60.233	33.768	2.412	332,88	345,72
11	870.296	62.164	34.818	2.487	360,83	375,86
12	899.794	64.371	35.994	2.561	391,72	408,47
13	931.378	66.827	37.254	2.641	426,09	444,65
14	964.740	69.510	38.584	2.725	464,12	484,56
15	999.694	72.421	39.998	2.812	508,29	530,99
16	1.037.176	75.564	41.482	2.906	558,84	584,28
17	1.076.432	78.988	43.064	3.006	615,88	644,65
18	1.117.732	82.704	44.716	3.114	679,88	712,88
19	1.164.338	86.724	46.578	3.227	750,88	789,88
20	1.217.756	91.064	48.668	3.346	829,88	875,88
21	1.262.254	95.744	50.984	3.470	917,88	971,88
22	1.315.566	100.784	53.626	3.606	1.015,88	1.078,88
23	1.371.632	106.194	56.660	3.759	1.125,88	1.197,88
24	1.431.038	112.074	60.126	3.920	1.248,88	1.329,88
25	1.493.324	118.434	64.066	4.099	1.386,88	1.475,88
26	1.558.788	125.274	68.516	4.297	1.540,88	1.637,88
27	1.627.458	132.604	73.586	4.514	1.712,88	1.817,88

----- TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1.982 - VALORES BRUTOS -----

GRADOS	SUELDO CALIFICACION		ANTIGÜEDAD (Por Quing.)		PLUSSES	
	ANUAL	FOR PAGA	ANUAL	FOR PAGA	ANUAL	BASE-HORA
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77	236,16
4	739.002	56.643	31.724	2.266	242,43	247,66
5	810.236	57.874	32.410	2.315	253,88	260,52
6	821.670	59.405	33.264	2.376	267,42	275,23
7	832.572	60.898	34.104	2.436	283,79	293,38
8	844.604	62.486	34.986	2.499	302,55	314,4
9	858.002	64.143	35.924	2.566	324,58	338,02
10	874.294	66.021	36.974	2.641	349,88	364,67
11	892.980	68.070	38.122	2.723	378,88	394,70
12	913.278	70.377	39.410	2.815	411,88	428,93
13	1.019.658	72.947	40.796	2.914	456,56	467,87
14	1.056.384	75.656	42.252	3.018	508,29	510,5
15	1.094.684	78.505	43.792	3.128	566,88	557,88
16	1.135.709	81.522	45.430	3.245	632,88	609,88
17	1.178.688	84.732	47.152	3.366	707,88	667,88
18	1.223.922	88.143	48.958	3.497	791,88	731,88
19	1.271.952	91.768	50.884	3.643	885,88	802,88
20	1.322.878	95.607	52.924	3.791	990,88	881,88
21	1.382.164	99.726	55.076	3.949	1.107,88	978,88
22	1.440.544	104.143	57.352	4.116	1.238,88	1.094,88
23	1.502.158	108.874	60.088	4.292	1.385,88	1.229,88
24	1.566.992	113.928	63.478	4.477	1.549,88	1.384,88
25	1.635.185	119.307	67.508	4.672	1.732,88	1.557,88
26	1.706.865	125.021	72.278	4.877	1.937,88	1.749,88
27	1.782.050	131.170	77.888	5.092	2.167,88	1.967,88

ANEXO I

Reglamento de pensiones complementarias

GENERALIDADES.

Artículo 1.º «General Eléctrica Española, S. A.», tiene establecido para su personal fijo de plantilla un plan de pensiones complementarias, cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con las remuneraciones reales que percibía en activo el mismo o el causante de la pensión.

Art. 2.º Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo Sindical con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

Art. 3.º Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demás preceptos complementarios de la misma que serán considerados como supletorios.

Art. 4.º La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de la Dirección de «General Eléctrica Española», la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sean de su competencia.

Art. 5.º Es característica fundamental de las pensiones de «General Eléctrica Española» la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con la de las pensiones oficiales; de forma que si éstas últimas experimentaran algún incremento, aquéllas disminuirían en la misma proporción, llegando incluso a desaparecer si las prestaciones de la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes de previsión establecidos o que pudieran establecerse, alcanzaran o sobrepasaran los porcentajes que se proponen garantizar o los niveles de protección que quieran cubrir las prestaciones previstas por las pensiones complementarias de «General Eléctrica Española».

Como excepción al anterior principio, las pensiones complementarias, una vez reconocidas por «General Eléctrica Española» no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social por revalorización de las pensiones de la misma.

Art. 6.º Las pensiones complementarias de «General Eléctrica Española» están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de GEE, 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.

Art. 7.º La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social, alcance sobre el sueldo regulador de GEE, el porcentaje que para cada contingencia y caso se señala en cada una de ellas.

SUELDO REGULADOR GEE

Art. 8.º Se entiende por sueldo regulador GEE, los ingresos brutos, referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán siempre dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedan excluidos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo de calificación anual.
- b) Antigüedad anual.
- c) Primas e incentivos (media del período de dos años) o conceptos retributivos que los sustituya.

Art. 9.º La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior será referida a un período de dos años, elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que tenga efecto el hecho de la pensión. El sueldo regulador GEE será el cociente que resulte de dividir por dos la suma de las retribuciones indicadas durante los dos años.

CALCULO DE LA PENSION COMPLEMENTARIA

Art. 10. Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá a la siguiente forma:

1. Se determinará el sueldo regulador GEE del interesado de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.
2. Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.

3. Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación por parte del trabajador de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutuaidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad.

4. La diferencia entre las cantidades resultantes en los números 3 y 2 de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de «General Eléctrica Española».

5. La cantidad anual señalada en el número anterior dividida por doce, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán pagas de dicha pensión complementaria.

CLASES DE PRESTACIONES

Art. 11. El plan de pensiones de «General Eléctrica Española», concede prestaciones complementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social.

1. Jubilación.
2. Invalidez.
3. Viudedad.
4. Orfandad.
5. En favor de familiares.

1. Jubilación

Art. 12. Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo de plantilla de «General Eléctrica Española» que reúna las siguientes condiciones:

— Haber cumplido sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición o por iniciativa de la Empresa. En este último caso, el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pensión complementaria.

Art. 13. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho, desde el momento de su jubilación a la pensión complementaria definida en el artículo 7.º y calculada de acuerdo con las normas del artículo 10 con el porcentaje del 85 por 100 cualquiera que sea su situación familiar y de beneficiarios.

Art. 14. La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de jubilación señalan la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

2. Invalidez

Art. 15. Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de GEE a los que por la Seguridad Social les haya sido concedida una pensión de invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquélla haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja y, por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Art. 16. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior, tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria, según los artículos 7.º y 10 de la cuantía suficiente para garantizarle, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 85 por 100 de su sueldo regulador GEE.

Art. 17. La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social la situación y la pensión correspondiente y cesará por las mismas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Art. 18. Los grados de invalidez permanente que de acuerdo con las disposiciones correspondientes de la Seguridad Social no tengan asignada pensión y si solamente una indemnización o tanto alzado, no darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de «General Eléctrica Española».

3. Viudedad

Art. 19. En el caso de muerte de un trabajador de «General Eléctrica Española», sea cual sea su causa y la situación en que se encuentre en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social según la definición del artículo 6.º.

El viudo sólo tendrá derecho a pensión si al tiempo de fallecer su esposa, se encuentra incapacitado por el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Art. 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria percibe de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del salario regulador GEE del causante en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o de invalidez la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador GEE que sirvió para determinar su pensión complementaria.

Art. 21. La pensión complementaria de viudedad cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

- a) Contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- b) Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- c) Observar una conducta deshonesto o inmoral.
- d) Declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- e) Fallecimiento.

4. Orfandad

Art. 22. Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de GEE fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados por todo o parte del trabajo.

Art. 23. La pensión se calculará en forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 de salario regulador GEE para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Art. 24. Las pensiones sumadas de viudedad y orfandad, no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario regulador GEE.

Art. 25. La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determina la Ley de Seguridad Social.

5. Pensión en favor de familiares

Art. 26. Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será del 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes indicadas para la orfandad y por las disposiciones de la citada Orden.

BENEFICIOS SOCIALES A LOS PENSIONISTAS

Art. 33. Los pensionistas de jubilación y de invalidez seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por «General Eléctrica Española», en beneficio de sus productores y familiares y que sean compatibles con su situación.

Conservarán el seguro de vida sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno del capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares podrán hacer uso de los servicios de economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de GEE.

No tendrán derecho a los préstamos que concede GEE ni a solicitar una vivienda de la Empresa.

DISPOSICIONES COMUNES

Forma de pago

Art. 27. La pensión complementaria anual dividida por catorce, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

Art. 28. En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionista de invalidez, los familiares que viven a su cargo percibirán a pensión complementaria correspondiente al mes de fallecimiento.

Art. 29. Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria. A este respecto, para poder comenzar a percibir la pensión complementaria, será condición ineludible la comunicación a los servicios correspondientes de GEE del nombre y dirección del Banco o Caja de Ahorros y el número de cuenta o libreta; mientras no se cumpla este requisito, no será posible la inclusión del beneficiario en la nómina de pensionistas.

Art. 30. Del importe de las pensiones complementarias GEE, se deducirá lo que corresponda por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Fe de vida

Art. 31. «General Eléctrica Española» podrá exigir en todo momento la certificación necesaria para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

Garantía de mínimo

Art. 32. En las pensiones de jubilación y de invalidez «General Eléctrica Española» garantiza que la complementaria, sumada a la que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará como mínimo el porcentaje que tenga atribuido según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citado en el artículo 8.º y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

ANEXO II

Se entenderán por Departamento, únicamente a efectos de lo previsto en el artículo 33 del XII Convenio Colectivo, los siguientes:

Departamentos de Electromedicina

En Dirección Comercial:

- Delegación Barcelona.
- Delegación Bilbao.
- Delegación La Coruña.
- Delegación Madrid.
- Delegación Sevilla.
- Delegación Valencia.
- Resto grupo Dirección Comercial.

En Dirección Servicio:

- SEM Barcelona.
- SEM Bilbao.
- SEM La Coruña.
- SEM Madrid.
- SEM Sevilla.
- SEM Valencia.
- Resto grupo Dirección Servicio.

En Dirección Industrial:

- Ingeniería de Fabricación.
- Talleres de Mecanizado.
- Montaje Mecánico.
- Baños y Pintura.
- Control de Calidad.
- Programación y Control.
- Talleres Eléctricos.
- Exportación.

En Dirección Financiera:

- Centro de Cálculo.
- Resto Grupo de Dirección Financiera.

En Dirección Relaciones:

- Todo el grupo.

En Dirección Investigación y Desarrollo:

- Todo el grupo.

Departamentos de Radiocomunicaciones

Todo el grupo de Dirección de Radiocomunicaciones se considerará un Departamento.

Como norma general y únicamente a efectos de lo previsto en el artículo 33 del XII Convenio Colectivo, constituirán una misma profesión las ocupaciones que tengan comunes los tres primeros dígitos de la clave del puesto de trabajo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

21168

ORDEN de 21 de junio de 1982 por la que se declara comprendida en zona de preferente localización industrial agraria del Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, la industria de fabricación de piensos compuestos de don Andrés Sánchez García, a instalar en Los Dolores (Murcia), y se aprueba el proyecto presentado.

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta de esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, sobre la petición formulada por don Andrés Sánchez García para instalar una industria de fabricación de piensos compuestos en Los Dolores (Murcia), acogiéndose a los beneficios previstos en el Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, y de acuerdo con la Ley 152/1963, de 2 de diciembre sobre industrias de interés preferente y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo; Este Ministerio ha dispuesto:

Uno.—Declarar la industria de fabricación de piensos compuestos de don Andrés Sánchez García a instalar en Los Dolores (Murcia), comprendida en zona de preferente localización industrial agraria del Real Decreto 634/1978, de 13 de enero, por cumplir las condiciones y requisitos exigidos.

Dos.—Otorgar para la instalación de la industria de referencia los beneficios actualmente en vigor de los señalados en los artículos 3.º y 8.º del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, excepto el relativo a expropiación forzosa que no ha sido solicitado, en las cuantías que determina el grupo C de la Orden de este Departamento de 5 de marzo y 6 de abril de 1965.

Tres.—La totalidad de la instalación queda incluida en zona de preferente localización industrial agraria.

Cuatro.—Aprobar el proyecto presentado con una inversión, a efectos de concesión de beneficios de dieciséis millones ochocientas ochenta mil setecientos treinta y cinco (16.880.735) pesetas.