

MINISTERIO DE TRABAJO

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

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito el día 18 de marzo de 1966 entre la Empresa «General Eléctrica Española y sus productores;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 11 de abril último, ha remitido el texto de dicho Convenio, comunicando que el Presidente del Sindicato Nacional del Metal ha emitido informe favorable;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, éste ha sido evacuado en fecha 26 de abril, declarando que las cláusulas del Convenio de referencia no contienen precepto alguno que contravenga las normas de aplicación de la Seguridad Social;

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

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

Considerando que el Convenio acordado se adapta, por razón de su contenido y forma, a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que en el artículo 57 del Convenio Colectivo de referencia se contiene declaración de que el Convenio no implicará repercusión en los precios, por lo que no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que las funciones que en materia de interpretación, vigilancia y conciliación se atribuyen a través de los artículos 48 a 54 a la Comisión Mixta que se crea en el primero de ellos no pueden suponer condicionamiento o modificación de las facultades que las disposiciones legales vigentes atribuyen, en relación con los Convenios Colectivos, a los Organismos laborales administrativos y a la jurisdicción laboral;

Vistos los preceptos legales citados y demás de aplicación.

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

Primer.—Aprobar el Convenio Colectivo suscrito con fecha 18 de marzo de 1966 entre la Empresa «General Eléctrica Española» y sus trabajadores.

Segundo.—Declarar que las funciones atribuidas a la Comisión Mixta, a que se refieren los artículos 48 a 54 de su texto, deben entenderse, en todo caso, sin perjuicio de las facultades legalmente atribuidas a los Organismos jurisdiccionales y administrativos competentes para interpretar y vigilar el cumplimiento de las cláusulas pactadas y para decidir las cuestiones contenciosas que en relación con las mismas pudieran suscitarse.

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

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

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 2 de junio de 1966.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º AMBITO TERRITORIAL.

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

Art. 2.º AMBITO PERSONAL.

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

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

Art. 3.º VIGENCIA.

Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor a partir del primero del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio, siempre que entre ambas fechas medie un mínimo de veinticinco días naturales, y su duración será hasta el 30 de septiembre de 1967.

Art. 4.º PRÓRROGA.

La vigencia de este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año si con tres meses de antelación a la fecha de su terminación no se hubiera denunciado a la otra parte.

Art. 5.º ABSORCIÓN O COMPENSACIÓN.

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

Art. 6.º REVISIÓN.

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

Art. 7.º GARANTÍA «AD PERSONAM»

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

2.1. Principios generales

Art. 8.º PRINCIPIOS GENERALES.

Aun cuando la organización descentralizada de la «General Eléctrica Española» permite una gran independencia para la organización del trabajo en sus diferentes grupos, las bases para la retribución de sus trabajadores se atienden a dos principios generales:

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

b) Valoración de la eficacia del trabajador en su puesto por sistema de primas o incentivos directos o indirectos, individuales o colectivos, que, pudiendo ser diversos de unos a otros grupos e incluso dentro del mismo grupo, se atendrán a unas normas comunes.

2.2. Valoración de puestos de trabajo

Art. 9.º VALORACIÓN DE PUESTOS.

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

Art. 10. PUNTUACIONES.

La valoración de puestos de trabajo determina una puntuación directa, que diferencia los distintos puestos de trabajo entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que por su condición de trabajador capacitado para el trabajo se le asigne, determinará el índice de valoración del puesto de trabajo.

La valoración mínima a la que se acumularán las puntuaciones directas de cada puesto se ha cifrado en «General Eléctrica Española» en 120 puntos.

Art. 11. GRADOS.

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

Dichos grados son:

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

Art. 12. COMITE DE VALORACIÓN.

En cada grupo está formado por:

- Dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente.
- Dos miembros designados por el Jurado de Centro, de los cuales uno será permanente con la necesaria formación.

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

Art. 13 INFORMACIÓN AL PERSONAL.

Se comunicará al personal a través de la linea jerárquica, el grado en que—deducido de la valoración de puestos de trabajo—le corresponda. Asimismo podrá conocer la descripción que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su puesto.

Art. 14. CONFIRMACIÓN DE LAS VALORACIONES.

Efectuada la valoración de un puesto de trabajo tendrá carácter provisional durante un período de seis meses a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponda.

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

Art. 15. SATURACIÓN.

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

Art. 16. REVISIÓN POR MODIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

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

Art. 17. RECLAMACIÓN SOBRE VALORACIÓN.

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

- Línea jerárquica.
- Comité de valoración

Si el interesado no está de acuerdo con la decisión tomada por el Comité, podrá reclamar, en última instancia, a la Delegación de Trabajo.

En este caso el Comité emitirá informe expresando su opinión sobre la procedencia de la reclamación presentada.

2.3. Valoración de la eficacia del trabajador en su puesto

Art. 18.

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

Reconociendo el personal la gran importancia que tiene el mantener la eficacia de los métodos de prima o incentivo, así como la necesidad que puede haber de cambiarlos cuando, con el tiempo, se desvirtúan en su aplicación; y reconociendo igualmente la Empresa la necesidad de participación y colaboración del personal para cualquier cambio de este tipo, se establece en cada Centro de trabajo a partir de este Convenio una Comisión de productividad, integrada por tres representantes de la Dirección y otros tantos del personal, de los que uno de cada parte será permanente y los otros corresponderán al sector o actividad afectada por los problemas a estudiar dentro de las normas generales que se indican a continuación.

a) La aplicación de cualquier sistema de incentivo, así como la modificación de cualquiera de los existentes, es facultad de la dirección de cada grupo, que estudiará los problemas con la Comisión citada.

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

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

CAPITULO III

Clasificación profesional, promoción y cambios de puesto

Art. 19. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

Esta categoría se deducirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores intelectuales, culturales, profesionales y morales.

El Comité de Valoración intervendrá en la aplicación del sistema.

Art. 20. PROMOCIÓN.

El ascenso de todos los productores que no tengan misiones de mando se producirá únicamente por capacitación. Para ello la Empresa renuncia al turno de libre designación y el personal al de antigüedad. Quedan exceptuados los productores con mando; éstos ascenderán por libre designación de la Dirección.

Una vez promocionado el trabajador, y antes de ser confirmado con carácter definitivo en su nuevo puesto, tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses. Si se produce la confirmación del nombramiento se hará con carácter retroactivo a la fecha del ascenso e implicará el cambio del salario de calificación y, en su caso, de categoría profesional.

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

La Comisión de Interpretación tomará las medidas necesarias para que todas las vacantes y nuevos puestos de trabajo que se creen sean cubiertos por el personal en plantilla, si éste lo solicite, siempre que reúna por lo menos la misma capacidad que los aspirantes que hubiese de fuera de la Empresa.

Art. 21. CAMBIOS DE PUESTO.

Cada productor tendrá la asignación del grado correspondiente al puesto que ocupe normalmente.

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

La Comisión Mixta estudiará la compensación de los trabajadores que ocupen provisionalmente puestos de grado superior.

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

Grados	Categoría
1	Peones ordinarios femeninos, peones especialistas femeninos
2	Peones ordinarios masculinos, peones especialistas masculinos, auxiliares, guardas, ordenanzas
3	Oficiales de tercera (taller) calcadores, mecanógrafas, porteros
4	Oficiales de segunda (taller), capataz de peones, oficiales administrativos de segunda, taquimecanógrafas, telefonistas chóferes, almaceneros
5	Oficiales de primera (taller), delinientes de segunda, capataces de especialistas, técnicos de organización de segunda, analistas de segunda, jefes de guardas
6	Encargados oficiales administrativos de primera
7	Delinientes de primera técnicos de organización de primera, analistas de primera
8	Maestro de segunda, jefes administrativos de segunda
9	Delinientes proyectistas maestro de taller, jefe de organización de segunda, jefe de sección laboratorio

Esta garantía es estrictamente «ad personam»

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

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Art. 22. JORNADA DE TRABAJO

El régimen de trabajo en «General Eléctrica Española» se ajustará a las jornadas de cuarenta y ocho, cuarenta y cinco y cuarenta horas semanales que existen actualmente. Estas jornadas se entienden durante todo el año.

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

Art. 23. CALENDARIO Y HORARIOS

Durante el mes de diciembre la Dirección de cada grupo de «General Eléctrica Española» establecerá, de acuerdo con el Jurado de su Centro de Trabajo, el calendario laboral para el año siguiente. Este incluirá las fechas recuperables y no recu-

perables que determine la Delegación de Trabajo de la provincia respectiva, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, los posibles puentes y días de pago.

Art. 24. LICENCIAS.

«General Eléctrica Española» concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien las siguientes causas:

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

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

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

4) Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber de carácter público. Si por este motivo percibiese indemnización se computará su importe en el jornal, siendo tan sólo abonable la diferencia si existiese.

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

Art. 25. VACACIONES.

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

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

CAPITULO V

Rendimiento

Art. 26. ACTIVIDAD EXIGIBLE.

Es la actividad desarrollada por un productor que está normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad. Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre un suelo horizontal llano recorre a la temperatura 10/18°C. y sin carga 1,25 metros por segundo.

Art. 27. ACTIVIDAD MEDIA.

Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, laborioso en su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo adecuado y sin detrimento de su integridad. Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre un suelo horizontal llano recorre a la temperatura de 10/18°C. y sin carga 1,40 metros por segundo.

Art. 28. RENDIMIENTO MÍNIMO.

Se considera rendimiento mínimo el correspondiente al trabajo realizado en un período determinado de tiempo por un trabajador a la actividad descrita en el artículo 26.

Art. 29. RENDIMIENTO MEDIO.

Se considera como rendimiento medio en este Convenio Colectivo el obtenido durante el año 1965. La baja colectiva voluntaria del rendimiento medio será considerado falta muy grave.

CAPITULO VI

Retribución

Art. 30. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL.

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

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

6.1. Retribución directa del trabajo

Art. 31. RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL TRABAJO.

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

- Salarios y sueldos de calificación.
- Remuneración de domingos, festivos y vacaciones.
- Gratificaciones extraordinarias.

Variables:

- Incentivos y primas.

Art. 32. SALARIOS Y SUELDO DE CALIFICACIÓN.

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

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

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

RETRIBUCIÓN DIRECTA DEL PERSONAL

Grado	48 horas semanales				45 horas semanales				48 horas semanales	
	Sal. calif. 1 h. sin pr.	Sal. calif. 8 h. (1) sin pr.	Sueldo calif. mens. (2) sin pr.	Percepción anual sin pr.	Sueldo calif. mens. (2) sin pr.	Percepción anual sin pr.	Sueldo calif. mens. (2) sin pr.	Percepción anual sin pr.	Sueldo calif. mens. (2) sin pr.	Percepción anual sin pr.
1	11,35	90,80	2.752	44.038	2.580	41.287	2.294	36.701		
2	12,03	96,24	2.917	46.676	2.735	43.760	2.431	38.900		
3	12,75	102,—	3.092	49.470	2.899	46.379	2.577	41.228		
4	13,52	108,16	3.279	52.457	3.074	49.180	2.732	43.718		
5	14,33	114,64	3.475	55.600	3.258	52.127	2.896	46.337		
6	15,19	121,52	3.684	58.937	3.453	55.255	3.070	49.118		
7	16,10	128,80	3.904	62.468	3.660	58.565	3.254	52.060		
8	17,06	136,48	4.137	66.192	3.878	62.057	3.448	56.165		
9	18,09	144,72	4.387	70.189	4.113	65.804	3.656	58.495		
10	19,17	153,36	4.649	74.380	4.358	69.733	3.874	61.988		
11	20,32	162,56	4.928	78.842	4.620	73.916	4.106	65.706		
12	21,54	172,32	5.223	83.575	4.897	78.354	4.353	69.651		
13	22,84	182,72	5.539	88.619	5.193	83.083	4.616	73.855		
14	24,21	193,68	5.871	93.935	5.504	88.066	4.893	78.285		
15	25,66	205,28	6.223	99.560	5.834	93.340	5.186	82.974		
16	27,20	217,60	6.596	105.536	6.184	98.943	5.497	87.954		

(1) Este salario se percibirá cuatrocientos ochenta y cinco días al año.

(2) Este sueldo se percibirá diecisésis mensualidades al año.

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

La fijación de nuevos métodos de primas o incentivos se hará en cada grupo de acuerdo con las normas indicadas en el artículo 18 y después de su estudio por la Comisión de Productividad.

De las cantidades resultantes hay que deducir el 7,33 por 100

de los citados salarios y sueldos de cotización en concepto de Seguros Sociales y Mutualidad Laboral, a cargo del productor, para obtener la retribución neta.

No hay que deducir la tributación en concepto de impuesto sobre el rendimiento de trabajo personal, que corre a cargo de la Empresa.

Art. 33. REMUNERACIÓN DE DOMINGOS Y FESTIVOS AL PERSONAL OBRERO.

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

Art. 34. VACACIONES.

La retribución de las vacaciones se calculará sobre el total de emolumentos en el segundo trimestre del año, excluidos plus y subsidio familiar y plus de distancia.

Art. 35. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

«General Eléctrica Española» pagará cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad a su personal empleado y ciento veinte días al personal obrero.

Estas gratificaciones serán calculadas sobre la suma de salario o sueldo de calificación, plus, antigüedad y prima de mando. Se harán efectivas en los meses siguientes:

- Abril.
- Julio.
- Octubre.
- Diciembre

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

Por trimestre anterior se entenderá, respectivamente:

- Para la paga de abril: Enero, febrero y marzo.
- Para la paga de julio: Abril, mayo y junio.
- Para la paga de octubre: Julio, agosto y septiembre.
- Para la paga de diciembre: Octubre, noviembre y diciembre.

Bajas.—El personal que causó baja percibirá en todo caso la parte proporcional de una paga de treinta días (obrero) o un mes (empleado).

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

Número de días en plantilla

Número de días del trimestre

Altas:

Pagas de abril y octubre.—Igual que en el caso de baja.

Paga de julio.—Igual, con el mínimo legal de diez días (obreros) o un tercio de paga (empleados).

Paga de diciembre.—Percibirá una paga entera todo el personal que esté en plantilla el 21 de diciembre.

Art. 36. DERECHO A LAS RETRIBUCIONES.

Para tener derecho a las retribuciones indicadas en las tablas siguientes será necesario cumplir las condiciones que se señalan a continuación:

- Ser mayor de dieciocho años.
- Tener cumplido un período de adiestramiento de seis meses.

Art. 37. CAMBIO DE HORARIO.

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

Art. 38. PLUSES COMPLEMENTARIOS.

Los conceptos incluidos bajo esta denominación son los siguientes:

1) Compensación de la diferencia que resulte entre las retribuciones anteriores al C. C. y las deducidas de su aplicación, en cumplimiento de las garantías establecidas en el artículo 7

- 2) Plus establecido por los mandos.

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

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

Art. 39. PAGO DE NÓMINA.

El devengo de salario de los trabajadores obreros será diario y su pago se seguirá realizando en cada grupo como hasta la fecha, a no ser que el Jurado del Centro acuerde con la Dirección alguna modificación.

«General Eléctrica Española» establece anualmente un calendario de pagos en colaboración con el Jurado de Empresa.

6.2. RETRIBUCIÓN POR CONDICIONES ESPECIALES EN EL TRABAJO Y DEL TRABAJADOR

Art. 40. ANTIGÜEDAD.

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

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

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

Su importe es el indicado en la siguiente tabla:

A N T I G U E D A D

48 y 45 horas semanales (1)			40 horas semanales	
Importe diario	Importe mensual	Importe anual	Importe mensual	Importe anual
1 4,08	124	1.984	103	1.648
2 4,33	131	2.096	109	1.744
3 4,59	139	2.224	116	1.856
4 4,86	148	2.368	123	1.968
5 5,16	157	2.512	130	2.080
6 5,47	166	2.656	138	2.208
7 5,80	175	2.800	146	2.336
8 6,14	186	2.976	155	2.480
9 6,51	197	3.152	164	2.624
10 6,90	209	3.344	174	2.784
11 7,31	222	3.552	184	2.944
12 7,75	235	3.760	196	3.136
13 8,22	249	3.984	208	3.328
14 8,71	264	4.224	220	3.520
15 9,12	280	4.480	233	3.728
16 9,79	297	4.752	247	3.952

(1) A los empleados de cuarenta y cinco horas se les aplica la antigüedad correspondiente a cuarenta y ocho horas, como compensación permanente al cambio de horario que hicieron en su día.

Art. 41. DEVENGOS DE LA ANTIGÜEDAD.

Todos los quinquenios devengados o a devengar se calculan con arreglo a la tabla indicada en el artículo anterior.

Art. 42. RELEVOS.

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

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

Art. 43. TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.

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

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

Pesetas
— Peones y Peones especialistas 2,—
— Oficiales de tercera 2,10
— Oficiales de segunda 2,20
— Oficiales de primera 2,30

6.3. Ayuda familiar

Art. 44. IMPORTE DEL PLUS FAMILIAR.

La Empresa destinará al fondo del plus familiar una cantidad que se calculará de acuerdo con la fórmula:

$$A \times \frac{B}{C}$$

en que

A = Importe del fondo anual para plus familiar, abonado con el punto a 190 pesetas en el segundo semestre de 1965.

B = Número total de horas trabajadas en el semestre anterior.

C = Número total de horas trabajadas en el segundo semestre de 1965.

La Comisión del Plus Familiar determinará el valor del punto en enero y julio de cada año con los datos del semestre anterior, aplicándose este importe a los seis meses siguientes.

Art. 45. PLUS COMPLEMENTARIO DE AYUDA FAMILIAR.

El plus complementario de ayuda familiar será el indicado en la siguiente tabla:

Grado	Pesetas mensuales por punto
1	40
2	30
3	20
4	10

Este plus se abonará a los perceptores del plus familiar legal, según el número de puntos a que tengan derecha y hasta un máximo de ocho.

6.4. Horas extraordinarias

Art. 45. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias se pagarán en cada grupo al mismo importe que se venían abonando durante la vigencia del Convenio anterior. Este importe sólo podrá variar respecto a lo pagado anteriormente por variación de la prima o el número de quinqueños.

CAPITULO VII

Participación en beneficios

Art. 46. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

La participación en beneficios de los productores de «General Eléctrica Española» se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1) La participación en beneficios que en este Convenio se reconoce se fija en una cantidad anual determinada en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Empresa entre sus accionistas.

2) Si los dividendos repartidos por la Empresa a los accionistas no llegaran al 6 por 100, los productores no percibirán ninguna cantidad en concepto de beneficio.

3) Si los dividendos repartidos a los accionistas fueran superiores al 6 por 100, se abonaría a todos los productores un tanto por ciento igual al exceso del dividendo, repartido sobre el 6 por 100 señalado anteriormente, aplicado sobre el 75 por 100 de los salarios de calificación anuales.

CAPITULO VIII

Asistencia social

Art. 47.

Los principales servicios sociales son los siguientes:

Viviendas.—«General Eléctrica Española» ha sustituido su política de construcción de viviendas para el personal por la concesión de préstamos a largo plazo. A este fin destina un fondo máximo de ocho millones de pesetas, mediante:

- Préstamos hasta 60.000 pesetas con interés del 3 por 100 y período máximo de amortización de diez años.
- Anticipos sin interés hasta 15.000 pesetas con período máximo de amortización de dos años

La concesión de estos préstamos y la vigilancia de su amortización se realizará a través de los Servicios de Asistencia Social.

Comedores.—Existen comedores donde el personal que lo desea efectúa la comida de mediodía a precios reducidos.

Pensiones complementarias de jubilación, incapacidad o muerte.—«General Eléctrica Española» tiene establecidas las pensiones complementarias de jubilación incapacidad o muerte que completan la legal hasta alcanzar el importe que resulta de aplicar los porcentajes legales sobre la media de los ingresos totales en los dos años anteriores a la jubilación, incapacidad o muerte. En el cómputo de ingresos totales no se incluye lo percibido en concepto de horas extraordinarias.

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

Economatos.—Existen Economatos, cuya vigilancia está encomendada a una Comisión Mixta de representantes de la Dirección y de los Jurados de Centro.

Seguro de vida colectivo.—«General Eléctrica Española» tiene establecido un seguro de vida para sus productores. El personal que no abona ninguna prima tiene asegurado, en la actualidad, un capital de 30.000 pesetas.

Becas de estudios.—«General Eléctrica Española» contribuye a la creación de un fondo destinado a dotar becas de estudios de Enseñanza Media y Superior para los hijos de su personal.

Este fondo se nutrirá con las aportaciones que la Empresa destine a este fin, más las devoluciones voluntarias que en el futuro hagan los beneficiarios de las mismas una vez finalizados sus estudios. Para reglamentar la administración de este fondo y concesión de becas, funciona una Comisión constituida por representantes de la Dirección y de los Jurados de Centro.

CAPITULO IX

Conciliación

Art. 48. COMISIÓN MIXTA.

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

Art. 49. FUNCIONES.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

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

Art. 50. JURISDICCIONES.

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

Art. 51. COMPOSICIÓN.

La Comisión Mixta se compone de un número igual de representantes de la Dirección y del personal, con un máximo de seis por cada parte. Podrán constituirse Comisiones delegadas en cada uno de los grupos para la aplicación del Convenio en cada centro de trabajo.

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

Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

Art. 52. DESIGNACIÓN DE VOCALES.

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

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

Art. 53. LAUDO.

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

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

Art. 54. CONVOCATORIAS.

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

La convocatoria será efectuada siempre por el Presidente.

Art. 55. PROCEDIMIENTO.

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

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

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 56. RETROACTIVIDAD.

Los efectos económicos que se derivan del presente Convenio surtirán efecto desde 1 de abril de 1966.

Art. 57. EFECTOS ECONÓMICOS.

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