ORDEN de 10 de noviembre de 1972 por la que se dispone la inscripción en el Registro Oficial a las Cooperativas que se citan.

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación,

Este Ministerio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.°, 7.° y 8.° de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942 y 27 del Reglamento para su aplicación, de 13 de agosto de 1971, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Promoción Social.

Cooperativas Industriales

Sociedad Cooperativa Industrial Placentina de Alimentación «Coimpla», de Plasencia (Cáceres).
Sociedad Cooperativa «San José», de León.

Cooperativas de Viviendas

Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Ignacio de Loyola», de Mieres (Asturias).
Sociedad Cooperativa de Viviendas de Funcionarios de Comunicaciones y Profesionales Libres, de Las Palmas de Gran Canaria (Canarias)
Sociedad Cooperativa de Viviendas «San Miguel de Viella», de Viella (Lérida).
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Viteci», de Madrid.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Alférez Provisional», de Sevilla.
Sociedad Cooperativa de Viviendas «Nuestra Señora de Loreto», de Venta del Moro (Valencia).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. II.

Madrid, 10 de noviembre de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Promoción Social.

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

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito en 10 de marzo de 1972, y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 6 de mayo de 1972 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, en el que no constaba cláusula alguna sobre repercusión en precios, devolviéndose para subsanación de esta causa de ineficacia y recibiéndose el 3 de octubre de 1972 de dicha Secretaría General de la Organización Sindical, con acta complementaria de la Comisión deliberadora, conteniendo cláusula positiva de repercusión en precios;

Resultando que el Convenio ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en la reunión celebrada el día 20 de octubre de 1972;

Resultando que el Convenio contiene cláusula positiva de repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año;

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, a la vista del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en la reunión que tuvo lugar el día 20 de octubre de 1972;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha prestado su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, según lo dispuesto para estos casos en el Decreto-ley 22/1959, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

1.° Aprobar el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 10 de mayo de 1972, si bien la posible repercusión en precios deberá interesarse, en su caso, de los Organismos competentes.

2.° Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

3.° Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 14 de noviembre de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ambito territorial.*

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

Art. 2.° *Base de aplicación.*

Por ser en su conjunto, colectiva e individualmente, más favorable al personal de todas las fábricas y oficinas de «General Eléctrica Española, S. A.», las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenido, revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen (Convenio, costumbre y uso, acuerdos del Jurado de Grupo o Centro, Central y Comisiones de éstos) y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objetivo del presente pacto laboral.

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

Art. 3.° *Ambito personal.*

El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal de 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 4.° de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y asimismo los aprendices, el personal contratado por jornadas inferiores a las señaladas en el capítulo de Retribuciones y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Art. 4.° *Vigencia.*

Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a partir de su aprobación por la Autoridad competente, y su duración se extenderá hasta el día 30 de septiembre de 1973.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se podrán establecer para todas o algunas de las regulaciones previstas, fechas de entrada en vigor anteriores a la señalada, si así se acuerda en la Comisión Mixta.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1972.

La compensación por la reducción en las horas de trabajo correspondiente a las fechas comprendidas entre el 1 de enero de 1972 y la fecha de entrada en vigor de las nuevas jornadas se establecerá en cada centro de trabajo con la sola limitación de que en ningún caso podrá ser la compensación en metálico.

Art. 5.° *Prórroga.*

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

Art. 6.° *Absorción o compensación.*

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

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

Art. 7.° *Revisión.*

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

Art. 8.° *Garantía «ad personam».*

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

$$\text{Plus restante} = \text{Plus voluntario} - \frac{(\text{Sc.} + \text{prima nueva})}{4} - \frac{(\text{Sc.} + \text{prima antigua})}{4}$$

A los efectos prevenidos en este artículo esta fórmula de absorción se aplicará a todas las cantidades englobadas bajo la rúbrica genérica de Plus Voluntario, cualquiera que fuera el origen y causa de las mismas.

Esta fórmula de absorción tendrá vigencia durante la duración de este Convenio y se aplicará:

a) Al convertir los sueldos del 6.° Convenio a los valores del 7.°

b) Al aplicar el incremento previsto para el año 1973.

En lo sucesivo, y respetando los valores que resulten del juego de esta garantía, estos pluses quedarán exceptuados de las regulaciones que sobre retribuciones se establezcan en el Convenio, rigiéndose por las condiciones de pago y tratamiento que determine la Dirección.

Art. 9.° *Comunicaciones al personal.*

Las comunicaciones o notificaciones referentes a promociones, cambios de puesto por promoción, resultados de exámenes, peticiones y reclamaciones de revisiones de valoración y premios y sanciones deberán hacerse por escrito. Por lo que respecta a premiar o imponer sanciones se pondrán en conocimiento del Jurado de Grupo.

CAPITULO II

Valoración de tareas y categorías profesionales

Art. 10. *Principios generales.*

La estructura de salarios y sueldos en «General Eléctrica Española, S. A.», se basará en el sistema de Valoración de Tareas o puestos de trabajo

Art. 11. *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. 12. *Puntuaciones.*

La valoración de puestos de trabajo determina una puntuación directa que siempre es de carácter funcional y no personal y que diferencia los distintos puestos de trabajo entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que por su condición de trabajador capacitado 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, S. A.», en 120 puntos.

Art. 13. *Grados.*

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

Grado	Indice de valoración	Grado	Indice de valoración
3	Hasta 150,9	12	249 a 263,9
4	151 a 159,9	13	264 a 280,9
5	160 a 168,9	14	281 a 298,9
6	169 a 180,9	15	299 a 318,9
7	181 a 192,9	16	319 a 342,9
8	193 a 204,9	17	343 a 366,9
9	205 a 218,9	18	367 a 392,9
10	219 a 233,9	19	393 a 418
11	234 a 248,9		

Art. 14. *Confirmación de las valoraciones.*

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

Art. 15. *Saturación.*

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

Art. 16. *Información al personal.*

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

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

Art. 17. *Comité de Valoración.*

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

— Dos miembros designados por la Empresa, de los cuales uno será permanente.
— Dos miembros designados por el Jurado de Grupo, de los cuales uno será permanente, con la necesaria formación, y el otro pertenecerá al grupo profesional del puesto de trabajo a valorar.
— Será Presidente del mismo el Director de Relaciones Laborales o el Jefe de Personal correspondiente y Secrtario el que lo sea del Jurado de Grupo.

Art. 18. *Revisión por modificación de puestos de trabajo.*

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

Art 19. *Reclamación sobre valoración.*

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

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

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

2.ª Desestimada su reclamación, o transcurridos veintiún días de trabajo sin obtener contestación de la Oficina de Valoración, podrá el operario reclamar ante el Comité de Valoración, el cual resolverá la reclamación en el plazo de quince días de trabajo. La reclamación ante el Comité de Valoración del Grupo se hará por escrito presentado a la Secretaría del Jurado del Grupo.

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

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

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

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

— Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto.
— No estar conforme con el grado o categoría asignados al puesto, siempre que no hayan transcurrido tres meses desde la fecha de su valoración.

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

Art. 20. *Clasificación profesional.*

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

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

Tabla de puntuaciones y categorías profesionales:

Puntuación	Grupos profesionales
0-22	Peones y especialista.
23-33	Auxiliares y capataces, oficiales de taller de tercera, calcadores.
34-50	Oficiales de taller de segunda.
51-78	Oficiales de taller de primera, encargados, administrativos y técnicos de segunda, delineantes de segunda.
79-120	Maestros de taller y segundos administrativos y técnicos de primera, delineantes de primera.
121 o más	Jefes de taller, proyectistas, jefes administrativos, técnicos de segunda, etc.

El Comité de Valoración intervendrá en la aplicación del sistema.

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

Esta correlación entre grados y categorías podrá sufrir modificación con ocasión de la revisión del Manual de Valoración.

Art. 21. *Grados mínimos.*

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

Grados	Categorías
3	Peones ordinarios, peones especialistas, auxiliares, guardas, ordenanzas.
4	Oficiales de tercera (taller) calcadores, mecanógrafas, porteros.
5	Oficiales de segunda (taller), capataz de peones, oficiales administrativos de segunda, taquimecanógrafas, telefonistas, chóferes, almaceneros.
6	Oficiales de primera (taller), delineantes de segunda, capataces de especialistas, técnicos de organización de segunda, analistas de segunda, jefes de guardas.
7	Encargados, oficiales administrativos de primera.
8	Delineantes de primera, técnicos de organización de primera, analistas de primera.
9	Maestros de segunda, jefes administrativos de segunda.
10	Delineantes proyectistas, maestros de taller, jefes de organización de segunda, jefes de sección de laboratorio.

Estas garantías de grado mínimo son provisionales y quedarán sujetas a lo que se acuerde con ocasión de la futura revisión del Manual de Valoración.

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.

Art. 22. *Garantía de grado y categoría.*

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

Art. 23. *Opción para el personal «no valorado».*

El personal que en la actualidad esté incluído en la nómina de «no valorados» podrá solicitar el paso a la nónima y sistemas del personal «valorado».

CAPITULO III

Organización del trabajo e incentivos

Art. 24. *Valoración de la eficacia del trabajo en su puesto.*

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

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

Esta Comisión conocerá, estudiará e informará en los casos en que una variación en los métodos de trabajo que decida implantar la Dirección pudiese tener repercusión en las primas o incentivos.

Art 25. *Rendimiento normal.*

Es el que corresponde a la cantidad de trabajo desarrollada en un período por un productor normal conocedor de su trabajo, que lo efectúa en condiciones normales, trabajando a la actuación normal.

Como elemento comparativo de la actuación normal, éste puede equipararse, al andar por terreno horizontal y liso, a la actuación que permite desarrollar una velocidad de 4,5 kilómetros/hora con pasos de 67,5 centímetros.

Para los trabajos a sistema Bedaux equivale a 60 p. h.

Art. 26. *Rendimiento mínimo exigible.*

Es el que corresponde a la cantidad de trabajo desarrollado en un período por un productor normal conocedor de su trabajo que lo efectúa en condiciones normales, trabajando a la actuación 1.1 de la normal.

Para los trabajos a sistema Bedaux equivale a 66 p. h.

Art. 27. *Garantía de actividad.*

Cualquiera que sea la actividad a la que trabaje el productor, tanto obrero como empleado, incluso aunque en algunas o todas las tareas encomendadas haya trabajado a rendimiento superior al exigible del artículo 26, estará obligado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15, a prestar su trabajo y estar ocupado en la ejecución de las tareas a él encomendadas durante toda la jornada laboral, cuyo principio y fin se entiende en el puesto de trabajo, salvo que la desocupación fuera no imputable a él.

Cuando las horas de parada no sean imputables al productor, se abonará la media de la prima obtenida en el último período de pago menos el 18 por 100, con un mínimo del 10 por 100.

No se entenderán imputables al operario las horas de parada por trámites o consultas en cualquier dependencia o ante cualquier mando de la Empresa.

Cuando las horas de parada sea imputables al productor, no se le abonará ninguna prima o incentivo.

Art. 28. *Vales de trabajo.*

Todo productor de «General Eléctrica Española, S. A.», que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra o tarjeta de trabajo estará obligado a señalar en la misma las horas de principio y fin de tarea, así como las de interrupciones que tenga. Estos vales de trabajo deberán ser entregados al mando en el momento en que termine la tarea, no pudiendo retenerlos el productor en su poder ningún tiempo más.

Art. 29 *Incentivos.*

Los sistemas de incentivo se establecerán en «General Eléctrica Española, S. A.», de acuerdo con las siguientes normas generales:

a) La aplicación, modificación o supresión de cualquier sistema de prima o incentivo podrá efectuarse a instancias de la Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el Jurado correspondiente, y mediante las compensaciones que en su momento se convengan.

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 puede proporcionar correspondiente a una actividad normal representará un complemento de retribución sobre el salario de calificación igual en porcentaje al de la prima media del sistema actualmente en vigor.

c) El personal tendrá derecho a solicitar y recibir de su Jefe inmediato información sobre los sistemas acordados y las bases que han servido para su aplicación.

Art. 30. *Trabajo a primas.*

A efectos de la retribución de las personas, en «General Eléctrica Española, S. A.», existirán los siguientes sistemas de trabajo:

a) Trabajos sin prima o incentivos (a salario fijo).
b) Trabajo con primas directas.
c) Trabajo a prima fija.
d) Trabajo con primas indirectas.

La aplicación de alguno de estos sistemas a una persona excluye la aplicación de otro, salvo en lo que expresamente se regula en este Convenio para el caso de las primas fijas.

Art 31. *Trabajo con primas directas.*

Los sistemas y fórmulas a emplear serán:

a) Bedaux: $\frac{Ph - 68}{68} \times 100$.

(Sin ningún tope o limitación en el porcentaje de primas.)

El sistema Bedaux sólo se aplicará a aquellos trabajos cuyos tiempos de ejecución concedidos al rendimiento mínimo exigible previsto en el artículo 26 puedan ser fijados de antemano a la ejecución de la tarea por los Departamentos de Ingeniería de Fabricación y de acuerdo con las leyes propias del sistema.

b) Cuando los tiempos de ejecución concedidos, establecidos de antemano a la ejecución de la tarea, no puedan ser fijados según lo establecido en el apartado a) de este artículo, se aplicará el sistema Rowan por la fórmula:

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

Este tiempo estipulado podrá ser fijado por los mandos, exigiéndose siempre el rendimiento mínimo previsto en el artículo 26.

Art. 32. *Trabajos a prima fija, como subsidiaria de las primas directas.*

Para aquellos trabajos cuyos tiempos de ejecución puedan ser medidos de antemano pero que no se les apliquen los sistemas de retribución con prima Bedaux o Rowan, se les abonará una prima fija del 30 por 100.

Esta prima se les aplicará sobre el salario de calificación hora y se exigirá el rendimiento mínimo previsto en el artículo 26.

Cuando esta prima se abone sobre la totalidad del sueldo mensual, este porcentaje será del 25 por 100.

Art 33. *Trabajo con primas indirectas.*

Todos aquellos trabajos que no sean susceptibles de ser medidos de antemano y de una forma individualizada y por tarea se retribuirán por la fórmula y sistema de prima indirecta que a continuación se indica:

Calificación de méritos (obreros y empleados):

$$Sc. \times 0.25\ (A_1 B_1 + A_2 B_2 ... + A_n B_n)\ K$$

Siendo

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

Por tanto, a una puntuación de 5 en todas las cualidades corresponde una prima máxima del 25 por 100 del Sc. y una puntuación de 1 en las mismas, una prima mínima del 5 por 100 del Sc.

Art. 34. *Trabajo sin primas o incentivos (a salario fijo).*

En este caso el productor percibirá una cantidad fija en concepto de salario o sueldo de calificación y estará obligado a trabajar al rendimiento mínimo exigible previsto en el artículo 26, debiendo tener saturada y ocupada, con la prestación de su trabajo, todas las horas de su jornada laboral, salvo que la desocupación sea por causas ajenas a su voluntad.

No se considerarán como tiempo de parada imputable al trabajador los períodos de descanso concedidos en las cadenas de R. T. V.

La aplicación de este sistema no supone renuncia o abandono por la Empresa a la medición del trabajo, establecimiento de tiempo y su control.

Art 35. *Extensión de las primas.*

Cualquiera de los sistemas de primas previstos en los artículos 31, 32 y 33 podrán ser aplicados tanto al personal obrero como a empleados, siempre que se den las bases y requisitos propios de cada uno de ellos y de acuerdo con los procedimientos y garantías establecidos en los artículos 24 y 29.

Art. 36. *Limitación de sistemas.*

A partir de la firma de este Convenio queda suprimido cualquier sistema de primas que no esté descrito en el mismo.

Los trabajadores afectados pasarán a regirse por el que les corresponde de los especificados, con arreglo, en cuanto a condiciones económicas, a lo que en su día se acuerde con el Jurado correspondiente.

CAPITULO IV

Ascensos y cambios de puesto

Art. 37. *Ascenso de grado dentro de la misma categoría y profesión u oficio.*

Las vacantes y nuevos puestos se cubrirán con el personal de mayor antigüedad en la categoría de entre los de grado inferior al del puesto vacante, siempre que tengan aptitud para el puesto, y con intervención de la Comisión de Promoción.

Art. 38. *Cambio de categoría dentro del mismo oficio o profesión.*

Las vacantes y nuevos puestos que no hayan podido cubrirse en virtud del artículo anterior supondrán en todo caso un cambio de categoría y, en su caso, de grado y se cubrirán por concurso-oposición.

A este concurso podrán presentarse todos los productores de la misma profesión que tengan categoría inferior.

Cuando se trata del paso a categorías profesionales de primera, será necesario haber asistido a los cursos de capacitación general que a tal fin organice la Empresa.

Si no se hubieran organizado estos cursos no se exigirá este requisito

Art 39. *Cambio de profesión u oficio.*

Para participar en concursos que impliquen para el aspirante cambio de profesión u oficio, será necesario haber seguido cursos de formación específica para la nueva profesión o acreditar los conocimientos profesionales equivalentes.

Art 40 *Cambios sin variación de grado ni categoría.*

Los cambios de puesto que no impliquen modificación en el grado ni en la categoría, al no suponer promoción, podrán efectuarse en cualquier momento de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo y siempre que no exista un perjuicio en el sistema de retribución del operario. En estos cambios la Empresa tendrá muy en cuenta el orden de preferencia por derecho de antigüedad.

Art. 41. *Cambios a puestos de mando.*

Los puestos de mando se cubrirán por libre designación de la Empresa.

El convocar concurso para cubrir dichos puestos no supone renuncia por parte de la Empresa a su derecho de libre designación.

Art. 42. *Provisionalidad de puestos de trabajo.*

Si un trabajador ocupa provisionalmente un puesto superior al suyo propio por un tiempo no inferior a siete días ni superior a cuatro meses, ese tiempo se le abonará con arreglo al puesto que desempeña.

Al término, o antes, de los cuatro meses volverá a su antiguo puesto. El Jefe responsable deberá comunicar al Departamento de Personal este cambio provisional en el momento que se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como la causa de la misma. Si transcurridos los cuatro meses el productor continuara en el puesto, se lo reconocerá el grado y la categoría correspondiente al mismo, debiéndose, no obstante, cubrir esta vacante de acuerdo con las normas establecidas en el vigente sistema de promoción y siempre que el operario haya comunicado en el tercer mes de provisionalidad, en escrito dirigido al Jurado de Grupo y a la Jefatura de Personal, con acuse de recibo en la copia que él se debe quedar, el hecho de que le falta un mes para terminar el plazo de la provisionalidad.

La sustitución por licencia, servicio militar, incapacidad laboral transitoria o accidente del titular se entenderán siempre provisionales mientras subsistan las causas que los motivaron. Igualmente se entenderá por provisionalidad la sustitución de los cargos de representación del personal de carácter electivo y mientras dure este mandato.

Art. 43. *Efectividad en el grado o categoría.*

La efectividad del ascenso en los supuestos previstos en los artículos 37, 38 y 39 se confirmará después de superado el período de prueba señalado para cada caso por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que a continuación se describe:

Peones especialistas: Quince días.
Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Administrativos: Un mes.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Técnicos titulados: Seis meses.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación del nuevo puesto. Cuando por necesidades de la Empresa

el productor tarde más de tres meses en ocupar su nuevo puesto y superado el período de prueba, la retroactividad se abonará desde el día en que se le comunicó su promoción.

CAPITULO V

Régimen de trabajo

Art. 44. *Jornada de trabajo.*

En toda «General Eléctrica Española, S. A.», las horas de trabajo al año serán de 1.995 durante el año 1972 y 1.986 durante 1973, que se repartirán en jornadas semanales de cuarenta y cuatro horas durante todo el año.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, que señala la jornada normal, se podrán pactar jornadas semanales superiores, destinando el exceso de horas resultantes a la realización de jornadas de descanso repartidas a lo largo de todo el año. Todo ello según las modalidades que se acuerden con el Jurado correspondiente para centro de trabajo.

La regulación de la jornada diaria de trabajo en cada centro es facultad de la Dirección, que la fijará sometiéndose a las disposiciones legales en vigor, previa intervención del Jurado correspondiente.

Esta jornada se repartirá de forma tal que resulten 1.995 horas de trabajo en el año 1972 y 1.986 horas de trabajo en el año 1973.

Las personas que en la actualidad disfrutan del antiguo horario de cuarenta horas semanales se les respetará el mismo, que será considerado como situación a extinguir.

Art. 45. *Vacaciones.*

Serán de veinticuatro días naturales para todo el personal en el año 1972 y de veinticinco días naturales en el año 1973.

En los casos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual de acuerdo con el Jurado correspondiente.

En los demás casos, la fecha del disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales.

En todos los casos las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida. Aquellas personas que antes de la entrada en vigor de este Convenio tenían un período de vacaciones superior a los que ahora se establecen se les respetará el mismo número total de días de vacaciones que hasta la fecha venían disfrutando.

Art. 46. *Licencias.*

«General Eléctrica Española, S. A.», concederá licencias retribuídas a los trabajadores que lo soliciten, siempre que medien algunas de las causas siguientes:

1. Por tiempo de tres días, en los casos de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o hermanos y alumbramiento de esposa.

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

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

3. Por tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.

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

5. Se abonarán los salarios correspondientes al tiempo de ausencia del trabajador cuando asista a consulta de especialista. Las consultas al Médico de cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Médico de fábrica o cuando el Médico de cabecera envíe al productor al especialista. En todos los casos debe justificarse la necesidad de las consultas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 47. *Calendario y horarios.*

En el último trimestre del año la Dirección de cada Grupo, de acuerdo con el Jurado de su centro de trabajo, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas recuperables y no recuperables que determine la Delegación de Trabajo de la provincia respectiva, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 48. *Estructura de la retribución.*

A) La retribución en «General Eléctrica Española, S. A.», se divide en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales:

1.1. Retribución directa del trabajo.

Sueldos de calificación.
Primas e incentivos, si existieran.
Horas extraordinarias.

1.2. Retribución por condiciones especiales de trabajo.

Plus de relevos diurnos.
Plus de relevos nocturnos.

1.3. Retribución por condiciones personales del trabajador.

Plus de antigüedad.
Plus de distancia.

2. Devengos extrasalariales:

2.1. Plus complementario de Ayuda Familiar.
2.2. Participación de beneficios.
2.3. Premio de antigüedad por veinticinco años de servicio.

B) A efectos de cálculo de las cantidades a cobrar por cada productor, estos conceptos retributivos se dividen en:

1. Partes fijas (en función de las horas de trabajo):

Sueldos de calificación.
Plus de antigüedad.
Plus complementario de Ayuda Familiar.

2. Partes variables:

Primas e incentivos, cuando existan.
Horas extraordinarias.
Plus de relevos diurnos.
Plus de trabajos nocturnos.
Participación de beneficios.
Premio de antigüedad por veinticinco años.

Art. 49. *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.*

Las retribuciones fijas pactadas en el presente Convenio son anuales y corresponden a la prestación de un total de 1.995 horas de trabajo al año para 1972 y de 1.986 horas para 1973.

Si no se realiza esta prestación de horas de trabajo las retribuciones se reducirán en la parte proporcional.

A efectos de cálculo de esta proporcionalidad, solamente las faltas por:

Permisos concedidos por la Empresa.
Accidentes de trabajo.
Incapacidad laboral transitoria.

Se considerarán como horas no deducibles del total anual y se regirán, en cuanto a su tratamiento disciplinario y retributivo, por sus propias normas.

Art. 50. *Retribuciones brutas.*

A partir de este Convenio las retribuciones en «General Eléctrica Española, S. A.», serán brutas y, por tanto, las variaciones del Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal (I. R. T. P.) repercutirán sobre los devengos del productor.

No obstante lo indicado anteriormente, «General Eléctrica Española, S. A.», garantiza las retribuciones netas pactadas y que figuran en las tablas.

Para ello, si al final del año la percepción real del trabajador, en relación con las horas trabajadas, fuera inferior a las netas garantizadas, se compensará la diferencia que existiera. A los efectos de esta garantía, se entienden por netas las cantidades que figuran en las tablas, pero teniendo en cuenta que en ellas no se han efectuado las deducciones de las cuotas de la Seguridad Social en la parte que corresponde al productor y que son y serán a su cargo.

Art. 51. *Mensualización de las retribuciones.*

A partir de este Convenio todo el personal, tanto obreros como empleados, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tengan realmente cada uno de los meses.

De estas retribuciones mensuales se deducirán las horas no abonables según las normas establecidas en este Convenio.

Art. 52. *Pago de nóminas mensuales.*

A partir de este Convenio las retribuciones devengadas se pagarán una sola vez al mes, según lo pactado, salvo las pagas extraordinarias.

Las pagas ordinarias comprenden los siguientes conceptos:

— Sueldos de calificación.
— Antigüedad.
— Plus complementario de Ayuda Familiar.
— Plus de distancia.

Por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables, según el artículo 55, correspondiente al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de «General Eléctrica Española, S. A.».

Además de los importes resultantes anteriores se abonarán:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según el calendario laboral de «General Eléctrica Española, S. A.».

Los importes por primas directas y subsidiarias obtenidas durante el anterior período mensual contable, comprendido entre

dos cierres sucesivos de mes, según se fija en el calendario laboral de «General Eléctrica Española, S. A.».

Los importes por primas indirectas aplicadas sobre el sueldo de calificación efectivo de cada período de pago.

En cada pago mensual se retendrán las cuotas correspondientes al Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal y las cotizaciones a la Seguridad Social, así como las retenciones internas de cada productor.

Art. 53. *Gratificaciones extraordinarias.*

«General Eléctrica Española, S. A.», hará efectivas las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de julio y diciembre, respectivamente, al personal incluido en la nómina del grupo E. P. B. C. de Madrid.

Cuatro pagas de una mensualidad cada una, a cobrar en los meses de abril, julio, octubre y diciembre, respectivamente, al personal del resto de la Empresa.

Estas pagas extraordinarias comprenden los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo calificación mes y
Antigüedad mes,

A los valores fijados en las tablas correspondientes. Estas gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con el sistema establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se prorratearán, cada una de ellas, por semestres o trimestres naturales, según sean dos o cuatro pagas, y en proporción al tiempo trabajado.

Sobre los importes resultantes se harán las retenciones pertinentes por las cuotas del Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal y las cotizaciones a la Seguridad Social.

Art. 54. *Derecho a las retribuciones.*

Para tener derecho a las retribuciones indicadas en las tablas será necesario haber superado el período de prueba señalado en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 55. *Descuentos por períodos de ausencias no retribuidos, retrasos e inactividad no justificada.*

Las horas correspondientes a estos períodos se descontarán de la retribución fija mensual, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución mes}}{\text{Horas mes}}$$

siendo retribución mes la suma de los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo calificación mensual.
Antigüedad mensual.
Plus complementario de Ayuda Familiar mensual,
y siendo horas mes las especificadas en el apartado b) del artículo 56, apartado c).

Definición de conceptos retributivos

Art. 56. *Sueldo de calificación.*

a) Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del grado que corresponde a cada puesto de trabajo, según la valoración de tareas y que servirá de base para el cómputo de:

Primas e incentivos, cuando los hubiera.
Pluses de relevos diurnos.
Pluses de trabajos nocturnos.
Participación en beneficios.
Pluses de antigüedad.
Premio de antigüedad por veinticinco años de servicios.
Su importe figura en las tablas.

b) El sueldo calificación mes se obtiene dividiendo el anual por la suma del número de pagas ordinarias (doce) más las extraordinarias que existan en cada grupo (dos o cuatro).

c) El sueldo calificación hora se obtiene por la fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo calificación mes}}{\text{horas mes}}$$

siendo horas mes:

$$\frac{\text{horas anuales trabajo}}{\text{días trabajo año}} \times \frac{\text{días trabajo semana}}{6} \times \frac{\text{días naturales año}}{12}$$

d) El salario calificación hora se obtiene por la fórmula:

$$\frac{\text{sueldo calificación anual}}{\text{horas totales pagadas al año}}$$

siendo las horas totales pagadas al año:

$$\frac{\text{horas trabajo año}}{\text{días trabajo año}} \times \frac{\text{días trabajo semana}}{6} \text{ (días naturales año + días pagas extras)}$$

siendo los días de pagas extras:

60 donde existan dos pagas.
120 donde existan cuatro pagas.

Art. 57. *Primas e incentivos (cuando existan).*

Las cantidades que correspondan a abonar por estos conceptos se obtendrán de la aplicación de las fórmulas citadas en los artículos 31 32 y 33.

Las bases sobre las que se aplicarán los porcentajes de primas obtenidos serán:

Salario calificación hora: Cuando sean primas directas o subsidiarias de éstas.

Sueldo calificación mes: Si se trata de primas indirectas y sobre la cantidad devengada en el mes por este concepto.

Los importes del salario calificación hora y sueldo calificación mes son los que figuran en las tablas.

Estas bases serán las mismas tanto en primas obtenidas en horas ordinarias como extraordinarias.

Art. 58. *Horas extraordinarias.*

El precio base para el cálculo de horas extraordinarias es el que figura en las tablas:

A estas bases se añadirán los siguientes recargos:

— Para las dos primeras horas diarias: 40 por 100.
— Para las restantes, o las que excedan de veinticinco al mes: 60 por 100.
— Para las realizadas en domingos y festivos: 75 por 100.

La parte correspondiente a incentivos, cuando existan, se incluirán en las primas que se cobren en cada período de pago.

Sólo se considerarán como extraordinarias las que se realicen una vez completada por el productor las horas de trabajo ordinarias de cada jornada.

Art. 59. *Plus de relevos diurnos.*

Este plus se abonará en los trabajos que corresponde 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 alteraciones en el horario de entrada y salida.

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

Su importe será del 15 por 100 del salario de calificación hora fijado en las tablas y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

En el grupo E. P. B. C. de Madrid no se aplicará este plus.

Art. 60. *Plus de trabajos nocturnos*

Este plus se abonará a los trabajos a los que corresponde según las prescripciones legales.

Los importes y bases de aplicación serán:

— Para grupo E. P. B. C. de Madrid:
Treinta por ciento del sueldo de calificación hora, calculado por la fórmula:

$$\frac{\text{Sc. mes}}{\text{horas mes}} = \text{sueldo hora}$$

siendo las horas mes las especificadas en el artículo 56, c).

— Para el resto de General Eléctrica Española, S. A.:
Veinticinco por ciento del salario de calificación hora fijado en las tablas.

En ambos casos, este plus se aplicará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Art. 61. *Antigüedad.*

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

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

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

A partir de octubre de 1967 la antigüedad comienza a computarse a partir de la fecha de reconocimiento de una categoría profesional diferente de la de Aprendiz, Aspirante y Botones.

El importe neto de cada quinquenio es el 5 por 100 de los sueldos de calificación netos.

No existirá límite en el número de quinquenios.

Art. 62. *Plus complementario de Ayuda Familiar.*

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

Valores brutos

Empleados			Obreros		
Grado	Pesetas año por punto	Pesetas mes por punto	Grado	Pesetas año por punto	Pesetas mes por punto
3	984	82	3	924	77
4	840	70	4	792	66
5	696	58	5	660	55
6	564	47	6	528	44
7	420	35	7	396	33
8	216	18	8	204	17

Este plus se abonará a los perceptores de la Ayuda Familiar estatal siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción y hasta un máximo de ocho puntos.

A efectos de la garantía establecida en el artículo 50, estos brutos corresponden a los siguientes netos:

	Ptas./año
Grado 3	840
Grado 4	720
Grado 5	600
Grado 6	480
Grado 7	360
Grado 8	180

Para aquellas personas que en virtud del sexto Convenio Colectivo disfrutaban de la percepcion de un complemento a la Ayuda Familiar estatal en concepto de matrimonio, hasta alcanzar la cantidad de 850 pesetas mensualos por dicho concepto, subsiste la garantía de esta última cantidad total.

Art. 63. *Participación de beneficios.*

La participación de beneficios de los productores de «General Eléctrica Española, S. A.», se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1. La participación de beneficios que en este Convenio se reconoce se fija en una cantidad anual determinada en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Empresa entre sus accionistas.
2. Si los dividendos repartidos por la Empresa a los accionistas no llegaran al 6 por 100, los productores no percibirán ninguna cantidad en concepto de beneficio.
3. Si los dividendos repartidos a los accionistas fueran superiores al 6 por 100, se abonará un importe bruto a todos los productores de 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 sueldos de calificación anuales brutos señalados en las tablas.

Art. 64. *Retribución de domingos, festivos y licencias.*

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

b) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el artículo 46.

Art. 65. *Tóxico, penoso y peligroso.*

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

Art. 66. *Retribución de vacaciones.*

No habrá lugar a una paga separada por los días de vacaciones. En el mes en que se disfruten las mismas el productor cobrará una retribución mensual como en cualquier otro.

La retribución de vacaciones comprenderá exclusivamente:

— Sueldo de calificación.
— Antigüedad.
— Plus complementario de Ayuda Familiar.

Y primas para el personal que trabaja a este sistema, según los siguientes porcentajes:

— Personal que trabaja a primas indirectas: El porcentaje que le corresponda en el mes en que toma las vacaciones.
— Personal que trabaja a primas directas y subsidiarias: Media individual obtenida en el segundo trimestre del año.

Art. 67. *Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.*

Para todo trabajador en situación de baja por este concepto, incluída maternidad, «General Eléctrica Española, S. A.», complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 por 100 de los conceptos siguientes aplicados sobre el periodo de baja, menos el primer día:

Sueldo de calificación.
Prima media obtenida en el mes anterior al de la baja inicial.
Plus de antigüedad.
Plus complementario de Ayuda Familiar.

El primer día de enfermedad, o la la enfermedad de un solo día, se descontará por las fórmulas del artículo 55.

En el caso de que la baja sea consecuencia de accidente de trabajo, las percepciones se harán extensivas también al primer día de baja.

Estas normas se aplicarán:

— Personal obrero y empleado incluídos en la nónima del grupo E. P. B. C. de Madrid.
— Todo el personal obrero del resto de la Empresa.

Art. 68. *Personal jornadas inferiores.*

El personal de «General Eléctrica Española, S. A.», incluído en las nóminas de personal valorado y que tenga un horario anual de trabajo inferior al establecido en este Convenio tendrá un incremento en sus retribuciones de:

Año 1972: 12 por 100.
Año 1973: 7,5 por 100,
aplicados sobre sus actuales salarios o sueldos de calificación.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 69. *Créditos al personal.*

«General Eléctrica Española, S. A.», concederá préstamos al personal en las siguientes modalidades:

a) Para viviendas.

De acuerdo con la oportuna autorización legal se sustituye la obligación de construcción de viviendas por la concesión de créditos a largo plazo por un importe de hasta 100.000 pesetas, con interés del 5 por 100 y período máximo de amortización de hasta diez años.

b) Para necesidades diversas.

Préstamos hasta 40.000 pesetas sin interés, que se amortizarán descontando en cada pago una cantidad que corresponda como mínimo al 8 por 100 del sueldo de calificación mes.

c) Condiciones generales para su concesión.

Se requiere ser mayor de edad.

Se solicitarán por escrito a través de los Departamentos de Personal.

La concesión de los mismos será facultativa de la Dirección, según las circunstancias del caso, situación del productor y tipo de necesidades que se desean cubrir con él.

Se requiere llevar un mínimo de permanencia de un año como productor fijo en la plantilla de la Empresa.

Los préstamos de viviendas podrán ser solicitados por el personal masculino y el personal femenino que reúnan la condición de ser cabeza de familia.

Para la concesión de préstamos se tendrá en cuenta que el productor peticionario, sumados todos los descuentos mensuales que se le hagan por amortización de préstamos y adquisición de aparatos electrodomésticos y RTV, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores del 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 70. *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 lo desea, la comida de mediodía, cuyos precios serán:

Fábricas de Madrid: 20 pesetas por comida.
Fábricas de Vizcaya: 14 pesetas por comida.

En todas las fábricas la venta de vales para comidas y bebidas se harán al contado.

A la entrada en vigor de los nuevos precios quedarán anulados todos los vales con precios antiguos, que serán canjeados por el número que corresponda de nuevos.

El personal que se vea precisado a continuar su jornada normal con horas extraordinarias que se prolonguen más allá de las diez de la noche percibirá, para gastos de cena fuera de su domicilio, una ayuda económica de 125 pesetas.

«General Eléctrica Española, S. A.» se compromete a intentar la mejora del servicio de comidas en las fábricas de Galindo y Trápaga hasta ponerlo en situación análoga a las comidas de las fábricas de Madrid.

Una vez conseguido esto, los precios en Galindo y Trápaga pasarían a ser los mismos que en Madrid.

Art. 71. *Economatos.*

En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se satisface este servicio de acuerdo con las siguientes modalidades:

Fábricas de Vizcaya:

Existe un economato por el sistema de autoservicio. En la administración del mismo interviene una Junta Administrativa formada por representantes del personal bajo la Jefatura del representante de la Empresa, con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia.

Fábricas de Madrid:

Está concertado este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a economatos autorizados y ajenos a la Empresa.

El pago de las cuotas se reparte entre Empresas y trabajador, según acuerdo con el Jurado correspondiente.

Art. 72. *Becas.*

El fondo con que «General Eléctrica Española, S. A.», contribuye a dotar becas de estudio para los hijos de su personal, tanto para la enseñanza media o superior como para la atención de subnormales, abarcará también al personal en plantilla.

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

Para reglamentar la administración de este fondo y concesión de las becas funciona una Comisión constituida por representantes de la Dirección y del Jurado Central.

Art. 73. *Pensiones complementarias.*

a) Por jubilación, viudedad y orfandad.

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

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

Con el fin de garantizar al personal los mismos beneficios del anterior régimen de pensiones complementarias, una vez cubiertos los límites de mejora de bases establecidos por la Ley, «General Eléctrica Española, S. A.», complementará, si es preciso, la pensión legal hasta alcanzar el importe que resulta de aplicar los porcentajes legales en vigor sobre la media de los ingresos en concepto de sueldo de calificación y antigüedad de los dos años anteriores a la jubilación o muerte.

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

b) Por invalidez provisional y permanente.

En el momento en que sea declarada oficialmente la invalidez se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar los mismos importes que en este Convenio se fijan en el artículo 67 para la incapacidad laboral transitoria y que deben coincidir con lo que percibía en el momento del paso a esta situación.

Art. 74. *Seguro de Vida Colectivo.*

«General Eléctrica Española, S. A.», tiene concertado un Seguro Colectivo de Vida para sus productores, 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, de acuerdo con el grado correspondiente, aparecen en la siguiente tabla:

Tabla de capitales asegurados

Grado	Capital	Grado	Capital
3	140.000	12	220.000
4	150.000	13	230.000
5	150.000	14	240.000
6	160.000	15	260.000
7	170.000	16	280.000
8	180.000	17	300.000
9	190.000	18	300.000
10	200.000	19	320.000
11	210.000		

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

CAPITULO VIII

Conciliación

Art. 75. *Comisión Mixta.*

Se mantiene la Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio. Esta Comisión será constituida y presidida de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Las funciones específicas de la Comisión Mixta serán las siguientes:

1. Interpretación de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación preceptiva de los problemas colectivos.
4. Arbitraje de los problemas de índole laboral de tipo colectivo, que necesariamente 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. 76. *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. 77. *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. 78. *Designación de Vocales.*

Los Vocales designados por el Jurado Central cesarán en la Comisión Mixta cuando aquel órgano, reunido en pleno y por mayoría, acuerde 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. 79. *Arbitraje.*

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

De no conseguirse acuerdo respecto a tal persona, se solicitará al ilustrísimo señor Director general de Trabajo que efectúe la designación de dicha persona, cuyo fallo la Comisión aceptará.

Art. 80. *Convocatorias.*

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

Art. 81. *Procedimiento conciliatorio.*

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

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

TABLA I

Sueldos de calificación 1972 (7.° Convenio Colectivo)
(1.995 horas anuales)

(Toda «General Eléctrica Española, S. A.», excepto E. P. B. C.)

Grado	Importes brutos				Importes netos garantizados
	Empleados		Obreros		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
3	100.180	6.260	99.792	6.237	98.304
4	105.760	6.610	105.072	6.567	103.120
5	111.648	6.978	110.656	6.916	108.192
6	117.904	7.369	116.560	7.285	113.568
7	124.512	7.782	122.800	7.675	119.248
8	131.520	8.220	129.424	8.089	125.280
9	138.912	8.682	136.400	8.525	131.832
10	147.008	9.188	144.080	9.005	138.808
11	156.224	9.764	152.784	9.549	146.528
12	165.936	10.371	161.952	10.122	154.880
13	176.176	11.011	171.632	10.727	163.680
14	187.120	11.695	181.984	11.374	173.104
15	198.624	12.414	192.848	12.053	182.992
16	210.800	13.175	204.368	12.773	193.472
17	223.696	13.981	216.528	13.533	204.544
18	237.280	14.830	229.392	14.337	216.240
19	251.712	15.732	243.008	15.188	228.640

TABLA Ia

Salarios de calificación hora 1972 (7.° Convenio Colectivo)
(1.995 horas/año)

SOLO COMO BASE PARA CÁLCULO DE INCENTIVOS DIRECTOS, RELEVOS Y NOCTURNIDAD (IMPORTES BRUTOS)

(Toda «General Eléctrica Española, S. A.», excepto E. P. B. C.)

Grado	Obreros	Empleados	Grado	Obreros	Empleados
3	28,04	28,14	12	45,50	46,62
4	29,52	29,71	13	48,22	49,50
5	31,09	31,37	14	51,13	52,57
6	32,75	33,13	15	54,18	55,80
7	34,50	34,98	16	57,42	59,22
8	36,36	36,95	17	60,83	62,85
9	38,32	39,03	18	64,45	66,66
10	40,48	41,30	19	68,27	70,72
11	42,92	43,89			

TABLA II

Sueldos de calificación 1972 (7.° Convenio Colectivo)
(1.995 horas anuales)

(Grupo E. P. B. C.)

Grado	Importes brutos				Importes netos garantizados
	Empleados		Obreros		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
3	131.138	9.367	129.430	9.245	126.784
4	138.404	9.886	136.290	9.735	133.028
5	146.076	10.434	143.542	10.253	139.622
6	154.196	11.014	151.214	10.801	146.608
7	162.792	11.628	159.348	11.382	154.000
8	171.892	12.278	167.944	11.996	161.286
9	181.496	12.964	177.016	12.644	170.086
10	192.458	13.747	186.370	13.455	179.508
11	203.224	14.516	197.554	14.111	188.176
12	217.056	15.504	210.616	15.044	200.662
13	230.396	16.457	223.230	15.945	212.142
14	244.566	17.468	236.614	16.901	224.322
15	259.518	18.537	250.754	17.911	237.186
16	275.360	19.670	265.748	18.982	250.824
17	292.082	20.863	281.526	20.109	265.186
18	309.708	22.122	298.186	21.299	280.350
19	328.426	23.459	315.882	22.563	296.450

TABLA III

Plus de antigüedad por cada quinquenio 1972
(7.° Convenio Colectivo)

(Toda «General Eléctrica Española, S. A.», excepto E. P. B. C.)

Grado	Importes brutos				Importes netos garantizados
	Empleados		Obreros		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
3	5.712	357	5.392	337	4.912
4	5.984	374	5.664	354	5.152
5	6.288	393	5.936	371	5.408
6	6.608	413	6.240	390	5.680
7	6.944	434	6.560	410	5.968
8	7.280	455	6.880	430	6.256
9	7.648	478	7.232	452	6.576
10	8.064	504	7.616	476	6.928
11	8.528	533	8.048	503	7.328
12	9.008	563	8.512	532	7.744
13	9.504	594	8.992	562	8.176
14	10.064	629	9.520	595	8.656
15	10.640	665	10.064	629	9.152
16	11.264	704	10.640	665	9.680
17	11.888	743	11.232	702	10.224
18	12.576	786	11.888	743	10.816
19	13.296	831	12.576	786	11.440

TABLA IV

Plus de antigüedad por cada quinquenio 1972
(7.° Convenio Colectivo)

(Grupo E. P. B. C.)

Grado	Importes brutos				Importes netos garantizados
	Empleados		Obreros		
	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
3	5.712	408	5.404	386	4.914
4	5.992	428	5.656	404	5.152
5	6.286	449	5.936	424	5.404
6	6.594	471	6.230	445	5.670
7	6.930	495	6.552	468	5.964
8	7.280	520	6.874	491	6.258
9	7.658	547	7.238	517	6.580
10	8.064	576	7.616	544	6.930
11	8.512	608	8.050	575	7.322
12	9.002	643	8.512	608	7.742
13	9.506	679	8.988	642	8.176
14	10.066	719	9.506	679	8.652
15	10.626	759	10.052	718	9.142
16	11.256	804	10.626	759	9.674
17	11.886	849	11.228	802	10.220
18	12.586	899	11.886	849	10.822
19	13.306	950	12.572	898	11.438

TABLA V

Bases de retribución para horas extraordinarias
(7.° Convenio Colectivo)

(Toda «General Eléctrica Española, S. A.», excepto E. P. B. C.)

Grado	Importes brutos			
	Empleados		Obreros	
	Por salario	Por cada quinquenio	Por salario	Por cada quinquenio
3	46,50	2,33	43,95	2,20
4	49,21	2,47	46,51	2,33
5	52,06	2,60	49,20	2,46
6	55,08	2,76	52,05	2,60
7	58,27	2,92	55,07	2,76

	Importes brutos			
	Empleados		Obreros	
Grado	Por salario	Por cada quinquenio	Por salario	Por cada quinquenio
8	61,65	3,08	58,28	2,91
9	65,22	3,26	61,64	3,08
10	69,01	3,45	65,22	3,26
11	73,01	3,65	69,00	3,45
12	77,24	3,86	73,00	3,65
13	81,72	4,08	77,23	3,86
14	86,47	4,33	81,71	4,09
15	91,47	4,57	86,44	4,32
16	96,77	4,84	91,45	4,57
17	102,38	5,12	96,76	4,84
18	108,52	5,42	102,58	5,12
19	116,20	5,74	109,81	5,43

TABLA VI

Bases de retribución para horas extraordinarias

(7.° Convenio Colectivo)

(Grupo E. P. B. C.)

	Importes brutos			
	Empleados		Obreros	
Grado	Por salario	Por cada quinquenio	Por salario	Por cada quinquenio
3	60,47	2,33	57,14	2,20
4	63,97	2,47	60,45	2,33
5	67,87	2,60	63,96	2,46
6	71,59	2,76	67,86	2,60
7	75,76	2,92	71,59	2,76
8	80,14	3,08	75,74	2,91
9	84,78	3,26	80,12	3,08
10	89,72	3,45	84,79	3,26
11	94,92	3,65	89,70	3,45
12	100,42	3,86	94,90	3,65
13	106,23	4,08	100,40	3,86
14	112,40	4,33	106,22	4,09
15	118,91	4,57	112,37	4,32
16	125,80	4,84	118,89	4,57
17	133,08	5,12	125,77	4,84
18	141,07	5,42	133,32	5,12
19	149,53	5,74	141,32	5,43

Sueldos de calificación 1973 (7.° Convenio Colectivo)

Obreros y empleados

(Toda «General Eléctrica Española, S. A.», excepto grupo E. P. B. C. Del 1 de enero al 30 de septiembre)

	Importes brutos		
Grado	Anual	Mensual	Neto anual Garantizado
3	110.432	6.902	107.132
4	116.544	7.284	112.400
5	122.976	7.686	117.936
6	129.792	8.112	123.792
7	136.624	8.539	129.664
8	144.640	9.040	136.560
9	152.672	9.542	143.472
10	161.536	10.096	151.088
11	171.552	10.722	159.712
12	182.144	11.384	168.816
13	193.312	12.082	178.416
14	205.248	12.828	188.688
15	217.776	13.611	199.458
16	231.056	14.441	210.880
17	245.104	15.319	222.960
18	259.936	16.246	235.712
19	275.632	17.227	249.216

Sueldos de calificación 1973 (7.° Convenio Colectivo)

Obreros y empleados

(Grupo E. P. B. C. Desde el 1 de enero al 30 de septiembre)

	Importes brutos		
Grado	Anual	Mensual	Importes netos garantizados
3	144.410	10.315	138.194
4	152.320	10.880	144.998
5	160.692	11.478	152.194
6	169.526	12.109	159.796
7	178.906	12.779	167.860
8	188.818	13.487	176.386
9	199.290	14.235	185.388
10	211.232	15.088	195.664
11	222.992	15.928	205.772
12	238.042	17.003	218.722
13	252.602	18.043	231.238
14	268.030	19.145	244.510
15	284.340	20.310	258.538
16	301.616	21.544	273.392
17	319.830	22.845	289.058
18	339.066	24.219	305.592
19	359.464	25.676	323.134

Plus de antigüedad 1973 (7.° Convenio Colectivo)

Importes brutos por quinquenio

(Desde el 1 de enero al 30 de septiembre)

	Grupo E. P. B. C.		Resto G. E. E.	
Grado	Anual	Mensual	Anual	Mensual
3	6.230	445	6.224	369
4	6.538	467	6.528	408
5	6.860	490	6.864	429
6	7.196	514	7.200	450
7	7.532	538	7.536	471
8	7.938	567	7.936	496
9	8.344	596	8.336	521
10	8.778	627	8.784	549
11	9.282	663	9.280	580
12	9.814	701	9.808	613
13	10.374	741	10.368	648
14	10.976	784	10.976	686
15	11.592	828	11.600	725
16	12.264	876	12.256	766
17	12.964	926	12.960	810
18	13.706	979	13.712	857
19	14.490	1.035	14.496	906

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», con domicilio en Villanueva de la Serena, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea a 22 KV. y centro de transformación de 50 KVA., y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», la instalación de la línea y centro de referencia, cuyas características principales son las siguientes: