

## 9.ª Criterios de selección

A) Para la adjudicación de las Ayudas convocadas se atenderán preferentemente las solicitudes de prórroga que acrediten aprovechamiento en los estudios cursados de acuerdo con los baremos académicos que se establezcan.

B) La Comisión Nacional de Selección tendrá en cuenta que la adjudicación de las ayudas vendrá condicionada por la cuantía del crédito global asignado a cada clase de estudios y tipo de ayuda en el XIV Plan de Inversiones, sin que por ningún concepto se puedan conceder más de las previstas en el mismo.

C) Las solicitudes de seminaristas que disfruten ayuda en un Seminario Mayor Diocesano y deseen continuar estudios en una Universidad Pontificia o Facultad Teológica, se considerarán de nueva adjudicación, en caso de no concedérsele la ayuda para la Universidad o Facultad solicitada continuarán disfrutando la ayuda como seminarista si reúnen las condiciones académicas y económicas exigidas para la prórroga.

D) Los seminaristas que disfruten de una ayuda y, por razones especiales (certificadas por los propios Rectores) hayan de pasar a otros Seminarios Mayores o al Seminario Nacional de Misiones Extranjeras, continuarán en el disfrute de la misma si cumplen los requisitos necesarios para la prórroga.

## 10. Derechos y deberes

Serán de aplicación a los beneficiarios de las ayudas convocadas los derechos y obligaciones establecidas en la Orden ministerial de 1 de abril de 1974, a excepción del disfrute de matrícula gratuita, salvo en el caso de que la ayuda haya sido concedida para cursar estudios civiles en Centros estatales.

## DISPOSICION FINAL

La Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa queda autorizada para dictar cuantas disposiciones complementarias estime necesarias o convenientes para el mejor desarrollo y aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

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

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 31 de mayo de 1974.

MARTINEZ ESTERUELAS

Imos. Sres. Subsecretario y Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**12892** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.».

Imo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y su personal;

Resultando que con fecha 8 de abril de 1974 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, siendo completado el mismo mediante acta de la Comisión Deliberante del día 2 de mayo siguiente;

Resultando que en la materia de su competencia ha sido emitido informe por la Dirección General de Seguridad Social;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que adecuándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y en la Orden citadas, y no observándose en él violación a norma de derecho necesario, adecuándose a lo previsto en el artículo 12 del Decreto-ley de 20 de diciembre de 1973 en materia de incrementos salariales, procede su homologación, si bien supeditado a que la eventual repercusión en precios, que no es automática y requiere autorización del organismo oficial competente, ha de limitarse a la incidencia del aumento del coste salarial hasta el tope del 14 por 100, con el límite del 5 por 100 de incremento en los precios, conforme se dispone en el artículo 2, a), en relación con el artículo 12, 2, del Decreto-ley de 20 de diciembre de 1973.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.».

Segundo.—Acordar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberante, a la que se hará saber que de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 no procede recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de mayo de 1974. El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Imo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA GENERAL ELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Art. 1.ª Partes contratantes.—General Eléctrica Española, Sociedad Anónima (en lo sucesivo «G. E. E.»), representada en este acto y documento por las personas que al final de este artículo se citan, y los productores de «G. E. E.», representados por su Jurado Central (en lo sucesivo Jurado), han acordado el establecimiento y firma del presente VIII Convenio Colectivo de Empresa, que sustituye y anula en todo al VII Convenio Colectivo de Empresa, firmado el 10 de marzo de 1972, así como a las prescripciones del Reglamento de Régimen Interior vigente, en cuanto se opongan a la regulación de este pacto.

Ambas partes contratantes se comprometen a redactar un nuevo R. R. I. en un plazo de ocho meses, contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 2.ª Base de aplicación.—Por ser en su conjunto, colectiva e individualmente, más favorables al personal de todas las fábricas, talleres y oficinas de «G. E. E.» las estipulaciones de este Convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidos, revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente y origen y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto 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.ª Ambito personal.—El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla con carácter fijo, incluido en los grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero que prestan sus servicios en los centros de trabajo indicados, así como a los que ingresen en la plantilla de los mismos, con carácter fijo, durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo y artículo 4.º 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.ª Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas, talleres, oficinas y dependencias de «G. E. E.» situadas en territorio nacional.

Art. 5.ª Vigencia y duración.—El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde el 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1975, y el incremento salarial para el segundo año de vigencia, definido en las tablas correspondientes, entrará en vigor a partir de los doce meses desde la iniciación de los efectos del Convenio.

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

## Art. 6.ª Absorción y compensación.

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

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

b) Las condiciones laborales que se derivan de este Convenio, en su aspecto meramente económico, en las jornadas anuales y en las de otra índole, forman un conjunto orgánico e indivisible que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

c) Las cantidades que perciba cualquier persona englobadas bajo la rúbrica genérica de Plus Voluntario y cualquiera que fuera el origen y causa de las mismas serán absorbidas y com-

pensadas hasta su totalidad por las nuevas retribuciones establecidas en este Convenio.

Art. 7.º *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.º *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. 9.º *Principios generales.*—La estructura de salarios y sueldos en «G. E. E.» se basará en el sistema de valoración de tareas o puestos de trabajo.

Art. 10. *Valoración de puestos.*—La finalidad de la valoración es obtener la puntuación directa de cada puesto de trabajo, aplicando el Manual de Valoración a los datos contenidos en su descripción y especificación.

Ambas partes se comprometen a la revisión del Manual de Valoración actual en un plazo de seis meses, contados a partir de la firma del presente Convenio. Al realizar esta revisión se modificarán e introducirán las guías de valoración que sean necesarias para que permita valorar puestos de cualquier categoría profesional.

La puesta en práctica del Manual revisado se llevará a cabo en los ocho meses siguientes y de acuerdo con un calendario previamente establecido. Durante este último periodo no se realizará ninguna revisión de grado.

Cuando, como consecuencia de la aplicación del Manual revisado, resultara un cambio de grado en algún puesto, el nuevo grado no tendrá carácter retroactivo y su efectividad comenzará a todos los efectos en la fecha que se comuniquen su asignación a los interesados.

El aumento de retribución que pudiera resultar por aplicación del nuevo grado será compensado mediante la absorción, total o parcial, de los pluses de Jefe y voluntario que tuviesen asignados anteriormente.

Art. 11. *Puntuaciones.*—La valoración de puestos de trabajo determina una puntuación directa que siempre es de carácter funcional y no personal y que diferencia los distintos puestos de trabajo entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que por su condición de trabajador capacitado se le asigne, determinará el índice de valoración del puesto de trabajo.

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

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

Grado	Indice de valoración	Grado	Indice de valoración
3	hasta 150,9	12	249 a 283,9
4	151 a 159,9	13	284 a 290,9
5	160 a 169,9	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 418,9
11	234 a 248,9		

Art. 13. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuada la valoración de un puesto de trabajo, tendrá carácter provisional durante un periodo de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponda. Durante este periodo podrá ser revisado a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Art. 14. *Saturación.*—Las puntuaciones directas que asigna la valoración se entienden referidas a puestos de trabajo que estuvieran saturados.

Art. 15. *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. 16. *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 Secretario, el que lo sea del Jurado de Grupo.

Art. 17. *Revisión por modificación de puestos de trabajo.*

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

Art. 18. *Reclamación sobre valoración.*—Las reclamaciones de revisión de grado de valoración y categoría profesional se plantearán a través de las siguientes instancias:

1.º Por escrito a 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.º Desestimada su reclamación, o transcurridos veintidós días de trabajo sin obtener contestación de la Oficina de Valoración, podrá el operario reclamar ante el Comité de Valoración, el cual resolverá la reclamación en el plazo de quince días de trabajo. La reclamación ante el Comité de Valoración del Grupo se hará por escrito presentado a la Secretaría del Jurado de 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.º La parte que no se conforme con la resolución del Comité de Valoración tendrá expedito el camino para ejercitar las acciones que en derecho le correspondan ante la autoridad laboral competente.

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

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

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

5.º 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. 19. *Clasificación profesional.*—Todos los puestos normales de trabajo en «G. E. E.» 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 definirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores que se indican a continuación para los distintos grupos profesionales.

Cualidades	Obreros	Técnicos	Admón.
Destreza .....	x		
Cultura general ..	x	x	x
Claridad de espíritu .....		x	x
Imaginación .....		x	
Dotes artísticas ..	x	x	
Conocimientos teóricos .....	x	x	x
Aprendizaje práctico .....	x	x	x
Espíritu de iniciativa .....	x	x	x

(Para cada grupo profesional sólo se tomarán los factores señalados con x.)

TABLAS DE PUNTUACIONES Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Obreros

Profesiones	Puntuaciones directas		
	Of. 3. <sup>a</sup>	Of. 2. <sup>a</sup>	Of. 1. <sup>a</sup>
Moldeador, Forjador y Pintor ..... Rectificador, Carpintero, Cerrajero, Albañil, Hojalatero y Soldador .....	32 a 25,9	26 a 33,9	34 o más
Verificador, Montador, Trazador, Modelista, Ajustador m a ndrín, Fresador, Tornero, Calderero, Chapista, Electricista y Bobinador .....	32 a 37,9	36 a 43,9	44 o más
	45 a 53,9	54 a 62,9	63 o más

Los puestos de trabajo relacionados con estas profesiones y que no alcancen la puntuación mínima para Oficial de tercera serán clasificados como Especialistas.

Los puestos correspondientes a las restantes profesiones de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica no recogidas en el cuadro anterior serán objeto de estudio particular.

Los restantes puestos de trabajo del personal obrero serán clasificados como Especialistas o Peones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo en vigor.

Empleados

Profesiones	Of. 2. <sup>a</sup>	Of. 1. <sup>a</sup>	Proyectistas
Administrativo .....	41 a 69,9	70 o más	112 o más
Delineantes .....	52 a 77,9	78 a 111,9	
Téc. Org. C. Prod.	64 a 77,9	78 o más	
Téc. Org. M. y T.	95 a 111,9	112 o más	
Analista Laborat.	52 a 77,9	78 o más	

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

El Comité de Valoración intervendrá en la aplicación del sistema.

En la hoja de calificación de puestos 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 categoría podrá sufrir modificación con ocasión de la revisión del Manual de Valoración.

Art 20. Grado mínimo.—La categoría profesional reconocida a un trabajador le garantiza un grado 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, Taquímeanógrafas, 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 ostenta.

Art. 21. Garantía de grado y categoría.—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado mínimo que haya alcanzado, a no ser que el cambio de puesto, calificado en un grado inferior, sea por voluntad del trabajador. El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se informará al Jurado de Grupo.

Art. 22. Opción para el personal no valorado.—El personal que en la actualidad está incluido en la nómina de NO VALORADOS podrá solicitar el pase a la nómina y sistema del personal VALORADO, siendo potestativo de «G. E. E.» el conceder este pase o no.

Esta opción sólo se podrá ejercitar durante los tres primeros meses subsiguientes a la entrada en vigor del VIII Convenio Colectivo. Pasado este plazo no se podrá ejercitar ya la misma.

No obstante lo indicado, esta opción podrá volverse a ejercitar durante los tres meses siguientes a la aplicación del Manual de Valoración revisado.

CAPITULO III

Organización del trabajo y primas

Art. 23. Principios.—Ha sido tradicional en «G. E. E.» el ligar una parte de la retribución de las personas, en mayor o menor escala, a la cantidad de trabajo desarrollado.

Sin embargo, la mayor o menor cantidad de trabajo efectuado por una persona en una unidad de tiempo y, sobre todo, la posibilidad de su mejora viene a corresponder a una mayor ocupación continuada a lo largo de la jornada o, principalmente, a unas medidas de organización racional de la actividad.

Por ello es objetivo de «G. E. E.» en este Convenio establecer un sistema de retribución, de implantación paulatina, que sustituya a los hasta ahora existentes sistemas de incentivos, de acuerdo con la filosofía expresada en los parágrafos anteriores y en pro de una mejora de las relaciones laborales y de la productividad.

Art. 24. Sistema de medidas de trabajo.—En ejercicio de la facultad de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa, «G. E. E.» podrá escoger para la medición del trabajo el sistema que considere más apropiado a sus necesidades. Igualmente, y para el control de los resultados del mismo, podrá utilizar las técnicas que considere más convenientes (análisis, muestreos de trabajo, medidas de tiempo, etcétera).

Elegido el sistema de medición y para su implantación, se informará previamente de ello al Jurado correspondiente.

Art. 25. Actividad mínima exigible.—La actividad mínima exigible es la que realiza un hombre de 1,68 metros de estatura, andando con pasos de 87,5 centímetros, sin carga, por suelo horizontal, sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente y desarrollando una velocidad de 5 kilómetros por hora.

Esta definición se expresará en las unidades de medida que correspondan al sistema de medición del trabajo aplicado.

No serán objeto de sanciones aquellos trabajadores que, de una forma no reiterativa, les sea imposible desarrollar una actividad hasta un 10 por 100 inferior, a la actividad mínima exigible. En estos casos, se tratará de adaptarlos a puestos de trabajo más adecuados, manteniéndose sus condiciones económicas hasta que se cumpla el correspondiente período de adaptación. Este período de adaptación se computará según las normas de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 26. Rendimiento habitual.—Ningún trabajador de G. E. E. podrá disminuir el rendimiento y actividad habitual que vinieran dando de un modo ordinario y continuado.

Art. 27. Garantía de actividad y saturación.—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 un rendimiento superior al exigible en el artículo 25, está obligado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14, a prestar su trabajo y estar ocupado en la ejecución de las tareas a él encomendadas, ininterrumpidamente y durante toda la jornada diaria, salvo el tiempo razonablemente ocupado en necesidades personales, y a desarrollar, al menos, el rendimiento mínimo exigible que le corresponda según lo pactado en este Convenio, con excepción de que la desocupación no fuera imputable a él.

Para el logro de esta plena ocupación y cuando no exista trabajo, se podrán encomendar al operario tareas distintas a las que habitualmente realiza en su puesto de trabajo, incluso aunque sean de otra actividad o calificación profesional y siempre que no signifiquen menoscabo o vejación personal y se mantengan sus devengos económicos correspondientes a la jornada ordinaria de trabajo.

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

Art. 28.—*Vales de trabajo*.—Todo productor de G. E. E. que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra, estará obligado a señalar en el mismo, por los medios que la Empresa determine en cada caso, las horas de principio y fin de tarea, las interrupciones que tenga y el tiempo tardado.

Estos vales de trabajo deberán ser devueltos en el momento en que termine la tarea, o cuando la Empresa los recabe, no pudiendo mantenerlos en su poder el productor ningún tiempo más.

Art. 29. *Revisión de tiempos y procesos de trabajo*.—En relación con la separación entre cantidad de trabajo y retribución establecida en este Convenio y durante la vigencia del mismo, y asimismo para el mejor cumplimiento de la garantía de plena ocupación y actividad, establecida en el artículo 27, G. E. E. establecerá en todo momento, con los límites previstos en el mismo, los tiempos de trabajo que correspondan a cada tarea, ajustando las definiciones indicadas en el artículo 25 a lo que se deduzca de la aplicación correcta y exacta de cada uno de los sistemas de medición del trabajo y organización de la producción y servicios que se empleen en cada caso.

Igualmente, y siempre que no suponga merma en los ingresos de las personas, revisará con la misma garantía todos los tiempos actuales para ajustarlos a las exigencias correctas del rendimiento y actividad previstas en el artículo 25.

Art. 30. *Sustitución de los actuales sistemas de incentivo o prima*.—Quedan anulados y suprimidos todos los sistemas de primas e incentivos existentes en G. E. E. y sustituidos por los siguientes:

#### 1. Retribución sin incentivos.

Empleados y obreros indirectos.—Cobrarán una cantidad como «Complemento de Sueldo» y por el valor que aparece en las tablas correspondientes (tablas I y III). Esta cantidad sólo se percibirá en las 12 pagas ordinarias mensuales.

Obreros directos.—Paulatinamente, G. E. E. irá incorporando a todos los obreros directos al sistema de retribución sin incentivos que a continuación se expresa:

Cobrarán una cantidad como «Complemento de Sueldo» y por el valor que aparece en las tablas correspondientes (tablas I y III). Esta cantidad sólo se percibirá en las 12 pagas ordinarias mensuales.

#### 2. Retribución con incentivos (situación a extinguir).

Los obreros directos que no pasen al nuevo sistema, y mientras continúan en su actual situación, se regirán por el antiguo sistema de primas Bedaux, calculándose la prima por la fórmula:

$$\frac{ph - 66}{83} \times 100$$

Cuando estas personas realicen trabajos que no estén medidos cobrarán, y por el tiempo empleado en ellos, una prima fija del 30 por 100, y se exigirá el rendimiento mínimo previsto en este Convenio.

En las horas de parada y cuando no sean imputables al productor, se abonará la media de la prima obtenida en el último periodo de pago, menos el 18 por 100, con un mínimo del 10 por 100. Cuando las horas de parada sean imputables al productor, no se le abonará ninguna prima o incentivo.

Los tantos por ciento de primas a que se refiere este apartado se aplicarán sobre el jornal-categorización hora establecido en la tabla V.

Art. 31. *Plazo*.—El plazo para ir pasando todos los trabajos directos del actual sistema de retribución con primas al sistema de retribución sin primas e incentivos, descritos en el artículo anterior, será hasta el 30 de septiembre de 1974.

### CAPITULO IV

#### Movilidad del personal

Art. 32. Se entiende por movilidad del personal o rotación interna:

- a) Los cambios de puestos y traslados.
- b) Los ascensos.

#### CAMBIOS DE PUESTO Y TRASLADOS

Art. 33. Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

- a) Por la duración en:

- Provisionales.
- Definitivos.

- b) Por la causa en:

- Por voluntad del trabajador.
- Por necesidad del servicio o de la explotación.

- Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.
- Por promoción o ascenso.
- Por permuta.

#### CAMBIOS PROVISIONALES

Art. 34. Se entiende por cambios provisionales:

1.º Los que sean por un período inferior a siete días laborables.

2.º Los que sean por un período superior a siete días laborables e inferior a cuatro meses.

3.º Los originados por sustitución en caso de licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

Estos cambios provisionales originan el pago al sustituto de la diferencia de retribución (caso de existir) desde el primer día de efectuado el mismo hasta el final del período de provisionalidad, momento en que el productor se reintegrará a su antiguo puesto y retribución.

Los cambios provisionales que duren menos de siete días laborables no originan derecho al cobro de diferencias de retribución.

Art. 35. Cuando concurren las circunstancias citadas en el supuesto segundo del artículo 34 deberá procederse de la siguiente manera:

El Jefe responsable deberá comunicar a las Oficinas de Personal el cambio provisional en el momento en que se produzca, con indicación del tiempo que él estima que va a durar la provisionalidad, así como la causa de la misma.

Cuando este período de provisionalidad termine, el Jefe lo comunicará a la Oficina de Personal, la cual ordenará el abono de diferencia de retribución.

Art. 36. Si transcurridos cuatro meses el productor continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá el grado y la categoría correspondiente al mismo como condición «ad personam», pero no así el carácter del titular definitivo de dicha plaza, que se deberá cubrir según las normas establecidas —y siempre que el operario haya comunicado en el momento de cumplir noventa días 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 falte un mes para terminar el plazo de la provisionalidad.

Art. 37. La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por motivos de trabajo, con carácter provisional (entendiéndose las fechas de provisionalidad las señaladas en el artículo 34), a cualquier productor, con la única excepción de que este cambio no suponga vejación ni menoscabo personal.

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

#### CAMBIOS DEFINITIVOS

Art. 38. Se entiende por cambios definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un nuevo puesto de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de prueba si los hubiera.

Art. 39. *Cambios por voluntad del trabajador*.—En los cambios a un puesto de igual o inferior grado por voluntad del trabajador, deberá realizarse éste mediante petición por escrito, y caso de accederse por la Dirección, el trabajador perderá los derechos de grado, categoría, retribución y demás condiciones inherentes al puesto que desempeñaba anteriormente, pasando a regirse íntegramente por los del nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

Art. 40. *Cambios por necesidades del servicio o de la explotación*.—En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de producto o servicios, no saturación de la jornada, bajas de mercado, agrupación de instalaciones o de personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos de personal, la Dirección podrá cambiar a los productores de puesto de trabajo, aunque sea de inferior valoración, respetando a los mismos el grado y categoría que tuvieron en ese momento, y con la sola limitación de que este cambio no suponga vejación o menoscabo personal. En este caso se procurará encajar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su categoría y grado.

En los casos de traslado de un departamento a otro, dentro de la Empresa, y que sea efectuado como consecuencia de reducción de plantilla de un determinado departamento, se respetará, dentro del personal, a los más antiguos en la categoría, profesión y grupo correspondiente.

Cuando a consecuencia de cualquiera de las causas citadas en el primer párrafo de este artículo exista un exceso de personal para el cual no haya trabajo en ningún componente, los afectados quedarán en situación de disponibles en espera de que surja un puesto de trabajo que puedan desempeñar. Mientras dure esta situación cobrarán íntegramente su retribución, pero

disfrutarán de un permiso especial retribuido de obligada aceptación por el trabajador.

La declaración de esta situación será hecha con conocimiento del Jurado y los afectados no podrán permanecer en la misma más de seis meses. Durante este tiempo conservarán su derecho de presentarse a los concursos de promoción que se convoquen.

**Art. 41. Cambios por la disminución de la capacidad psicofísica.**—Estos cambios podrán hacerse a petición del trabajador o por iniciativa de la Dirección.

Para el cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad psicofísica será preceptivo el informe del Servicio Médico de la Empresa y de otros Facultativos que ésta designe, así como de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

Será considerado «personal disminuido» siempre que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

— Los afectados de una disminución de la capacidad psíquica o física que les impida el pleno desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo.

— Los que, aun pudiendo desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, por sus constantes y continuas enfermedades no puedan desarrollarlas de una forma duradera y continua y que es necesaria para mantener los ritmos de producción y actividad.

En estos casos la Empresa podrá libremente trasladar a los afectados al trabajo que considere adecuado, en función de la capacidad del individuo y de las necesidades de los ritmos de trabajo, sin más limitación que el respeto al grado y categoría laboral que tuvieran.

**Art. 42. Promoción.**—En G. E. E. existirán las siguientes modalidades de promoción o ascenso del personal:

- Ascensos por libre designación de la Dirección.
- Promoción por antigüedad en la categoría profesional.
- Ascensos por concurso oposición.

**Art. 43. Ascensos por libre designación de la Dirección.**— Los puestos que impliquen ejercicio de mando, o el desempeño de cargos de confianza se cubrirán por libre designación de la Dirección.

La eventual convocatoria de concursos para cubrir dichos puestos no supone renuncia por parte de aquélla a su derecho de libre designación.

**Art. 44. Promoción por antigüedad en la categoría profesional.**—Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en las Secciones se cubrirán con el personal de mayor antigüedad en la categoría, que tenga grado inferior al del puesto vacante, siempre que tengan aptitud para el puesto.

Para el orden de antigüedad se seguirá la siguiente prelación:

- Sección.
- Departamento.
- Fábrica o grupo.

**Art. 45. Ascensos por concurso-oposición.**—Las vacantes y nuevos puestos que no hayan podido cubrirse en virtud de lo enunciado en el artículo anterior supondrán, en todo caso, un cambio de categoría y, en su caso, de grado, y se cubrirán por concurso-oposición siguiendo el mismo orden de prelación marcado por los ascensos por antigüedad en la categoría.

Cuando las circunstancias aconsejen anunciar una vacante a una unidad de ámbito mayor, se tendrá en cuenta preferentemente a los aspirantes procedentes de la misma Sección o Departamento donde se haya producido la vacante o nuevo puesto, siempre que posean parecido nivel de aptitud.

A estos concursos podrán presentarse los trabajadores de la misma profesión u oficio que la vacante y que tengan categoría inmediatamente inferior, así como aquellos trabajadores que ostentando una profesión u oficio distinto hayan seguido cursos de formación específica para la nueva profesión o acrediten conocimientos profesionales equivalentes.

Cuando se trate 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. 46.** No obstante lo dispuesto en los dos artículos anteriores, no se usará el sistema de promoción por antigüedad ni se convocará concurso-oposición cuando media alguna de las siguientes circunstancias, haciéndose los cambios por libre designación de la Empresa, previo conocimiento del Jurado de Centro correspondiente:

a) Que el motivo de creación de nuevo puesto o de quedar vacante alguno sea por alguna de las causas definidas en el artículo 40.

b) Que el puesto se pueda cubrir por algún trabajador que tenga la categoría y grado asignado a ese puesto y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida.

c) Que el puesto se pueda cubrir con personal de categoría y grado igual o superior al del puesto vacante, siempre que el puesto que ocupaba pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro productor cuya plaza a su vez se amortice.

d) Que exista personal parado o sin tarea fija, o en situación de disponible, siempre que esta situación pueda ser estimada como más o menos permanente, y que esté capacitado para desempeñar este nuevo puesto, cualquiera que sea su grado y categoría.

e) Que el cambio de puesto de trabajo no implique modificación en el grado ni en la categoría.

**Art. 47.** La convocatoria y realización de los concursos-oposición se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en el tablón de anuncios del centro de trabajo correspondiente.

En este anuncio se indicará:

- Grado, categoría y horario del puesto.
- Denominación del mismo.
- Materias que servirán de base al examen.
- Plazo de presentación de solicitudes.

b) El anuncio de la convocatoria se hará con un mínimo de antelación de cinco días hábiles a la fecha del examen.

c) La realización y vigilancia del examen será efectuada por el personal competente designado por la Empresa, con la participación del Jurado de Centro correspondiente.

d) La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de una puntuación mínima en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

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

e) Los participantes que resultaran aptos en los exámenes efectuados serán informados de ello por escrito. También serán informados, en la misma comunicación, del productor apto designado para cubrir la plaza o plazas en cuestión. Igualmente se anunciará a los aspirantes que no hayan resultado aptos.

f) Si en el examen han sido declarados aptor mayor número de candidatos que los puestos vacantes, a estos productores se les conservará por un período de seis meses el derecho a ocupar cualquier otra vacante que se produzca en ese tiempo, igual o esencialmente similar a las que motivaron su participación en el examen, sin tener que efectuar este nuevo y, por lo tanto, sin sacar esta plaza a concurso.

**Art. 48.** Para poder presentarse a un concurso-oposición y lo mismo para optar al ascenso por antigüedad en la categoría profesional, será necesario llevar como mínimo un año de trabajo en el puesto al que promocionó últimamente. Igualmente se exigirá el mismo período de trabajo a los productores de nuevo ingreso.

**Art. 49.** Si resuelto un concurso-oposición no resulta apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa cubrirá el puesto libremente.

**Art. 50.** La efectividad del ascenso, en el supuesto previsto en el artículo 44, 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 anuncia:

- Peones especialistas, quince días.
- Profesionales de oficio, un mes.
- Subalternos, un mes.
- Administrativos, un mes.
- Técnicos no titulados, dos meses.
- Técnicos titulados, seis meses.

En el supuesto previsto en el artículo 45, el cambio de retribución y asignación de categoría y grado, se confirmará después de pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses.

En ambos casos, si se produce esta confirmación, la categoría profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no se produce la confirmación, el trabajador volverá al puesto que ocupaba anteriormente o a uno similar.

**Art. 51.** A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todas las personas trasladadas de puesto, en función de alguna de las modalidades descritas en este capítulo, pasarán a regirse íntegramente por todas las condiciones laborales del nuevo puesto.

## CAPÍTULO V

### Régimen de trabajo

**Art. 52. Jornada anual y semanal.**—En toda G. E. E. y durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de mil novecientas ochenta y seis horas al año, que se repartirán como regla general, 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 cada centro de trabajo.

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

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

Art. 53. *Trabajos permanentes.*—Para aquellos trabajos que por su naturaleza tengan que estar inexcusablemente cubiertos durante todos los días del año y durante todas las horas del día, la jornada diaria de trabajo se fijará dividiendo la jornada semanal por seis días, y con excepción del descanso dominical, de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 54. *Vacaciones.*—Durante la vigencia de este Convenio serán de veintiocho días naturales al año. También los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como festivos o jornadas de descanso.

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 de vacaciones se disfrutarán en forma ininterrumpida.

A aquellas personas que, antes de la entrada en vigor de este Convenio, tenían un período de vacaciones superior al que ahora se establece se les respetará el mismo número total de días de vacaciones que, hasta la fecha, venían disfrutando.

Art. 55. *Licencias.*—G. E. E. concederá licencias retribuidas a los trabajadores que le 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.

2. Por el tiempo de un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En los dos supuestos anteriores el parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

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. 56. *Calendarios 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, de forma tal que se obtengan las mil novecientas ochenta y seis horas de trabajo anual, para lo cual, se establecerá la oportuna regulación.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 57. *Estructura de la retribución.*

A) La retribución en G. E. E. se divide en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales:

1-1. Retribución directa del trabajo:

Sueldos de calificación.  
Complementos de sueldo (cuando existan).  
Primas e incentivos (si existieran).  
Horas extraordinarias.

1-2. Retribución por condiciones especiales de trabajo:

Plus de relevos diurnos.  
Plus de trabajos nocturnos.

1-3. Retribución por condiciones personales del trabajador:

Plus de antigüedad.

2. Devengos extrasalariales:

2-1. Participación de beneficios.  
2-2. Premio de antigüedad por veinticinco años de servicio.  
2-3. Plus de distancia.  
2-4. Pluses complementarios de ayuda familiar.

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.  
Complementos de sueldos (cuando existan).  
Plus de antigüedad.

2. Partes variables:

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

Art. 58. *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 mil novecientas ochenta y seis horas de trabajo al año.

Si no se realiza esta prestación de horas de trabajo, las retribuciones se reducirán en la parte proporcional, haciéndose el reajuste una vez finalizado el año.

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. 59. *Retribuciones brutas.*—Las retribuciones en G. E. E. son brutas, y por lo tanto, las variaciones del Impuesto sobre el Rendimiento de Trabajo Personal (I. R. T. P.), repercutirán sobre los devengos del productor, así como las cuotas del trabajador en los Seguros Sociales.

Art. 60. *Mensualización de las retribuciones.*—Todo el personal, tanto obreros como empleados, tendrán establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

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

Art. 61. *Pago de nóminas mensuales.*—Las retribuciones devengadas se pagarán una sola vez al mes, según lo pactado, salvo las pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias comprenden los siguientes conceptos:

— Sueldos de calificación.  
— Complementos de sueldos (cuando existan).  
— Antigüedad.  
— Plus de distancia.

Por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables, según el artículo 64, correspondientes al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de G. E. E.

Además de los importes resultantes anteriores, se abonarán:

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

— Los importes de primas Bedaux (mientras subsistan) obtenidas durante el mes anterior al del pago, según el calendario laboral de G. E. E.

— Pluses de relevos diurnos.  
— Plus de trabajos nocturnos.

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.

A todo el personal obrero se le retendrá, en cada paga, y en concepto de «a cuenta» la cuota correspondiente a su I. R. T. P. del 12 por 100. Al finalizar el año se hará la regularización correspondiente para devolver las demasías de retención que eventualmente hubieran producido.

Art. 62. *Gratificaciones extraordinarias.*—G. E. E. 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 EPBC 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 de calificación mes.  
— Antigüedad mes.

a los valores fijados en las tablas correspondientes. Estas gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con el sistema estable-

cido 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 del Trabajo Personal y las cotizaciones a la Seguridad Social.

Art. 63. *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. 64. *Descuentos por períodos de ausencia 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.
- Complemento sueldo mensual.
- Antigüedad mensual.
- Plus complementario Ayud. Familiar Mensual.

Y siendo horas mes las especificadas en el artículo 65, apartado c).

DEFINICION DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 65. *Sueldo de calificación.*

A) Es la parte fija de remuneración obtenida a partir del grado que corresponda 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.
- Premio a la antigüedad por veinticinco años de servicio.

su importe figura en las tablas anexas (tablas I, II, III y IV).

B) El sueldo calificación mes se obtiene dividiendo el anual por la suma del número de pagas ordinarias (12) más las extraordinarias que correspondan (2 ó 4).

C) El sueldo calificación-hora se obtiene por la fórmula:

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

siendo horas mes:

$$\frac{\text{Horas anuales trabajo} \times \text{días trabajo semana} \times \text{días naturales año}}{\text{Días de trabajo año} \quad 7 \quad 12}$$

D) El jornal 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:

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

siendo los días de pagas extras:

- 60 donde existan dos pagas.
- 120 donde existan cuatro pagas.
- Su importe figura en la tabla V.

Art. 66. *Complemento de sueldos.*—Es la parte de remuneración fija, cuyos valores aparecen en las tablas I y III y que sustituye al hasta ahora vigente sistema de retribución con incentivo.

Este concepto retributivo se pagará sólo en las 12 pagas ordinarias y su tratamiento, a todos los efectos, será el mismo que el sueldo calificación mes.

El «complemento de sueldo» mes se obtiene dividiendo el anual por doce (12), y el hora se obtiene por la fórmula indicada en el apartado C) del artículo anterior.

Art. 67. *Primas e incentivos (mientras subsistan).*—Las cantidades que correspondan abonar por estos conceptos se obtendrán de la aplicación de las fórmulas citadas en el artículo 30, número 2.

Las bases sobre las que se aplicarán a los porcentajes de primas obtenidos será el jornal de calificación hora que figura en la tabla V.

Esta base será la misma tanto en primas obtenidas en horas ordinarias como extraordinarias.

Art. 68. *Horas extraordinarias.*—El precio base para el cálculo de horas extraordinarias es el que figura en la tabla VII. Este precio tendrá vigencia durante toda la duración del Convenio.

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 25 al mes: 60 por 100.
- Para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos: 100 por 100.

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

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

Art. 69. *Plus de relevos diurnos.*—Este plus se abonará en los trabajos que corresponda y de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

Se entiende por «rotaciones periódicas» la que se refieren los párrafos anteriores) el hecho de que durante un período de tiempo se realiza un determinado turno de trabajo y en otro período de tiempo subsiguiente se pasa a trabajar en otro turno con horario diferente, y así sucesivamente. Por lo tanto, no tienen derecho a este plus aquellas personas que no rotan de turno de trabajo.

Por las horas que se cobre el plus de relevos diurnos no se podrá percibir el plus de nocturnidad y viceversa.

Su importe será del 15 por 100 del jornal de calificación hora, fijado en la tabla V, y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

En el grupo EPBC de Madrid no se aplicará este plus.

Art. 70. *Plus de trabajos nocturnos.*—Este plus se abonará a los trabajos a los que corresponda según las prescripciones legales.

Los importes y bases de aplicación serán:

— Para grupo EPBC de Madrid:

30 por 100 del sueldo de calificación-hora, calculado por la fórmula:

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

siendo las horas mes las especificadas en el artículo 65, c).

— Para el resto de G. E. E.

25 por 100 del jornal de calificación hora fijado en la tabla V.

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

Art. 71. *Antigüedad.*— Todo el personal que trabaja en G. E. E. tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios.

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

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

A partir del 1 de enero de 1974 y para aquellas personas que ingresaron en G. E. E. como aprendices o aspirantes la antigüedad comenzará a contarse desde la fecha registrada de su ingreso en G. E. E. como tales aprendices, pero sin que esta nueva fórmula de cómputo suponga el pago de ninguna retroactividad por este hecho.

El importe de cada quinquenio es el que figura en la tabla VI.

Art. 72. *Plus Complementario de Ayuda Familiar.*

a) El Plus Complementario de Ayuda Familiar será el indicado a continuación:

Importes brutos

Grado	Pesetas al año por punto	Pesetas al mes por punto
3	540	45
4	408	34
5	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

b) Para aquellas personas que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del VI Convenio Colectivo, artículo 47 del V Convenio Colectivo y artículo 47 del IV Convenio Colectivo, tenían reconocida una cantidad por compensación de puntos por matrimonio y cuyas cantidades se han mantenido por aplicación de lo dispuesto en el artículo 62 (último párrafo) del VII Convenio Colectivo, se les mantendrá esta percepción pero reduciéndola según la siguiente regulación.

Cantidad mes a cobrar por compensación de puntos por matrimonio = 850 — 1375 + (60 × número de hijos).

Siendo: 950 pesetas el valor de puntos mes por matrimonio en G. E. E. al 31 de diciembre de 1968; 357 pesetas el valor actual de la Ayuda Familiar Estatal mes, por esposa; 60 pesetas diferencia mes entre el valor del punto G. E. E. el 31 de diciembre de 1968 (190 pesetas) y la actual Ayuda Familiar Estatal por hijo (250 pesetas). Si la Ayuda Familiar Estatal por esposa e hijo aumentase se modificaría esta fórmula para adaptarla a los nuevos valores.

Art. 73. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios de los productores de G. E. E. 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 Compañía 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 beneficios.

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. 74. *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 55.

Art. 75. *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.

Igualmente en el caso de los pluses de Jefes de equipo.

Art. 76. *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.
- Complemento de sueldo (cuando exista).
- Antigüedad.
- Plus Complemento de Ayuda Familiar.

Para el personal que siga trabajando a prima Bedaux, la media individual obtenida en el segundo trimestre del año será la que se aplique para el período de vacaciones.

Art. 77. *Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.*

a) Para todo trabajador, obrero o empleado, en situación de baja por estos conceptos, incluida maternidad G. E. E. complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar los porcentajes indicados en el apartado b) de este artículo, que se aplicarán sobre los conceptos retributivos que a continuación se indican, aplicando sobre el período de baja desde el primer día, inclusive:

- Sueldo de calificación bruto, menos I. R. T. P.
- Plus de antigüedad bruto, menos I. R. T. P.
- Plus complementario de Ayuda Familiar bruto, menos I. R. T. P.
- Complemento de sueldo bruto, menos I. R. T. P.
- Prima media bruta (si existiese), obtenida en el mes anterior al de la baja inicial, menos I. R. T. P.

b) En función del porcentaje de absentismo de un trimestre natural, a las bajas ocurridas en el siguiente, se le retribuirá con los porcentajes de retribución indicados en el cuadro que sigue:

Porcentaje de absentismo en el trimestre natural	Porcentaje de retribución en el trimestre natural siguiente
Menos del 4 por 100 .....	100 por 100
Entre el 4 por 100 y hasta el 5,5 por 100 .....	95 por 100
Entre el 5,5 por 100 y hasta el 7 por 100 .....	90 por 100

c) En los casos de baja por accidente de trabajo se seguirá percibiendo el 95 por 100.

Art. 78. *Garantías para prevenir absentismo por enfermedad.*

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que el incremento de las prestaciones a cobrar por el personal, y por cuenta de G. E. E., en caso de enfermedad, tenían como objetivo mejorar la situación económica de los productores verdaderamente enfermos, pero no ocasionar un aumento en las simulaciones de enfermedad o de bajas no justificadas, como ha ocurrido en el último año; máxime si se tiene en cuenta que estas bajas simuladas influyen y han influido en la producción y en las horas de trabajo y que representan, potencialmente, un riesgo para la continuidad de las prestaciones y ayuda que G. E. E. da a sus productores enfermos.

Teniendo en cuenta que la concesión hecha en el VII Convenio Colectivo, en cuanto al pago de los días de enfermedad, ha provocado un inusitado aumento de las bajas por este concepto, a todas luces injustificado, durante la vigencia de este VIII Convenio Colectivo se establecen las siguientes cautelas:

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

- Adoptar medidas «a posteriori» que tienden a la corrección de un elevado absentismo ya ocurrido.
- Adoptar medidas «a priori» para que el absentismo por enfermedad no se eleve.
- Procurar que las personas verdaderamente enfermas no sufran las consecuencias de la actuación poco escrupulosa de otros compañeros.
- Penalizar a los que aprovechan las situaciones conflictivas para simular una enfermedad.

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

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

c) No obstante lo dispuesto en los párrafos a) y b) de este artículo, todo productor afectado por las prescripciones del mismo y que se encuentre en situación de baja por enfermedad podrá seguir cobrando íntegramente la percepción normal establecida en el artículo 77 si la baja es confirmada como necesaria y justificada por el dictamen del Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los productores implicados se someterán a los reconocimientos y pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

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

Art. 79. Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en el artículo 77 de este Convenio y para la mejor vigilancia de las bajas por enfermedad, todo productor en situación de baja deberá someterse a los reconocimientos de los facultativos del Servicio Médico de G. E. E. que, cuando lo consideren conveniente, podrán ordenar las hospitalizaciones del enfermo.

En el caso de que el productor afectado no acepte las prescripciones de los facultativos del Servicio Médico de G. E. E.,

o en los casos en que éstos últimos no consideren justificada la baja del productor, perderá éste el derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona G. E. E., cobrando entonces solamente lo que abona el I. N. P.

Art. 80. a) Al amparo de lo establecido en el artículo 53 del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, G. E. E. solicitará la correspondiente autorización para prestar asistencia en caso de enfermedad ambulatoria de sus productores, por medio de su Servicio Médico y de acuerdo con las disposiciones del citado texto legal, para lo cual y en este Convenio, el Jurado da expresamente su conformidad.

b) Ambas partes contratantes se comprometen a regular en el Reglamento de Régimen Interior normas de actuación y de conducta para los productores enfermos y para la vigilancia y cuidado de los mismos.

Art. 81. Los porcentajes de absentismo a que se refieren los artículos anteriores se computarán así:

- Obreros área de Vizcaya.
- Empleados área de Vizcaya.
- Obreros y empleados fabricas de Madrid.
- Obreros y empleados de cada Delegación.

Art. 82. *Premio de veinticinco años de servicio.*—El importe de este premio consistirá en 1/4 del sueldo de calificación anual.

Art. 83. *Compensación.*—Cualquier cantidad (en nómina) que tenga asignada un productor de G. E. E. en algún concepto retributivo que no figure descrito en este capítulo será absorbida y compensada en la totalidad del aumento de retribuciones pactadas.

Toda G. E. E.  
(Excepto E. P. B. C.)

TABLA I

AÑO 1974

(Para 1.986 horas de trabajo al año)

Grados	Anuales			Mensuales		
	Sueldo de calificación	Complemento sueldo		Sueldo de calificación — 16 pagas	Complemento sueldo	
		Empleados y obreros industriales	Obreros directivos (1)		Empleados y obreros industriales — 12 pagas	Obreros directivos (1) — 12 pagas
03	140.432	25.272	31.596	8.777	2.106	2.633
04	147.046	26.472	33.084	9.191	2.206	2.757
05	153.984	27.720	34.644	9.624	2.310	2.887
06	161.296	29.028	36.288	10.081	2.419	3.024
07	168.624	30.348	37.944	10.539	2.529	3.162
08	177.152	31.884	39.864	11.072	2.657	3.322
09	185.680	33.420	41.784	11.605	2.785	3.482
10	195.040	35.112	43.684	12.190	2.926	3.657
11	205.552	36.996	46.248	12.847	3.083	3.854
12	218.656	39.000	48.744	13.541	3.250	4.062
13	227.824	41.004	51.264	14.239	3.417	4.272
14	239.760	43.152	53.952	14.985	3.596	4.496
15	252.288	45.408	56.760	15.788	3.784	4.730
16	266.064	47.892	59.888	16.629	3.991	4.989
17	281.104	50.804	63.252	17.569	4.217	5.271
18	296.944	53.448	66.816	18.569	4.454	5.588
19	314.640	56.640	70.800	19.865	4.720	5.900

(1) Cuando pasen al sistema de retribución sin incentivo.

E. P. B. C.

TABLA II

AÑO 1974

(Para 1.986 horas de trabajo al año)

ORREROS Y EMPLEADOS

Grados	Sueldo de calificación anual	Sueldo de calificación mensual — 14 pagas	Grados	Sueldo de calificación anual	Sueldo de calificación mensual — 14 pagas
03	175.574	12.541	12	274.190	19.565
04	184.058	13.147	13	290.654	20.761
05	193.018	13.787	14	308.098	22.007
06	202.006	14.429	15	326.536	23.324
07	211.820	15.130	16	346.080	24.720
08	222.186	15.868	17	366.874	26.191
09	233.058	16.647	18	388.416	27.744
10	245.448	17.532	19	411.488	29.382
11	258.916	18.494			

Toda G. E. E.  
(Excepto E. P. B. C.)

TABLA III

AÑO 1975

(Para 1.986 horas de trabajo al año)

Grados	Anuales *			Mensuales		
	Sueldo de calificación	Complemento sueldo		Sueldo de calificación — 16 pagas	Complemento sueldo	
		Empleados y obreros industriales	Obreros directivos		Empleados y obreros industriales — 12 pagas	Obreros directivos — 12 pagas
03	186.944	25.272	31.808	10.434	2.106	2.634
04	174.128	26.472	33.066	10.883	2.208	2.758
05	181.600	27.720	34.656	11.350	2.310	2.888
06	189.472	29.028	36.300	11.842	2.419	3.025
07	197.280	30.348	37.944	12.330	2.529	3.162
08	206.418	31.884	39.884	12.901	2.657	3.322
09	215.472	33.420	41.784	13.487	2.785	3.482
10	225.424	35.112	43.884	14.088	2.926	3.657
11	236.592	36.960	46.260	14.787	3.083	3.855
12	248.352	38.000	48.756	15.522	3.250	4.063
13	260.080	41.004	51.264	16.255	3.417	4.272
14	272.576	43.152	53.952	17.036	3.566	4.496
15	285.832	45.408	56.780	17.852	3.794	4.730
16	299.968	47.892	59.868	18.748	3.981	4.989
17	315.600	50.604	63.252	19.725	4.217	5.271
18	331.984	53.448	66.816	20.749	4.454	5.588
19	351.776	56.640	70.800	21.986	4.720	5.900

TABLA IV

E. P. B. C.

AÑO 1975

(Para 1.986 horas de trabajo al año)

OBREROS Y EMPLEADOS

Grados	Sueldo de calificación anual	Sueldo de calificación mensual — 14 pagas
03	202.076	14.434
04	211.134	15.081
05	219.632	15.688
06	230.174	16.441
07	240.478	17.177
08	251.440	17.980
09	262.864	18.776
10	275.828	19.702
11	289.968	20.712
12	305.888	21.849
13	322.910	23.085
14	340.814	24.351
15	359.884	25.766
16	379.968	27.142
17	401.170	28.655
18	423.458	30.247
19	448.816	32.044

Toda G. E. E.  
(Excepto E. P. B. C.)

TABLA V

JORNAL DE CALIFICACION HORA

(Sólo para cálculo de primas, pluses de relevos y nocturnos)

Grados	Año 1974	Año 1975
03	39,48	44,93
04	41,35	47,05
05	43,29	49,26

Grados	Año 1974	Año 1975
06	45,35	51,81
07	47,41	53,95
08	49,81	56,68
09	52,21	59,41
10	54,84	62,41
11	57,79	65,77
12	60,92	69,33
13	64,06	72,90
14	67,41	76,71
15	70,83	80,72
16	74,81	85,13
17	79,04	89,85
18	83,49	95,01
19	88,46	100,67

TABLA VI

Toda G. E. E.

(Para 1.986 horas de trabajo al año)

PLUS DE ANTIGÜEDAD

(Valor anual bruto por quinquenio)

Grados	Año 1974	Año 1975
03	7.056	7.952
04	7.382	8.400
05	7.728	8.736
06	8.064	9.184
07	8.400	9.632
08	8.848	10.080
09	9.296	10.528
10	9.744	11.088
11	10.304	11.648
12	10.864	12.320
13	11.424	12.892
14	11.984	13.664
15	12.656	14.336
16	13.328	15.120
17	14.000	16.016
18	14.886	16.912
19	15.680	17.920

TABLA VII

## BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Importes brutos del 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1975

Grados	Por salario			Por quinquenio
	Toda G. E. E. (Excepto E. P. B. C.)		E. P. B. C.	
	Obreros Bedaux	Resto		
03	65,—	74,—	78,—	3,12
04	68,—	77,—	82,—	3,27
05	71,—	80,—	86,—	3,42
06	75,—	84,—	90,—	3,58
07	78,—	88,—	94,—	3,74
08	82,—	92,—	99,—	3,93
09	86,—	97,—	104,—	4,12
10	89,—	102,—	109,—	4,33
11	94,—	107,—	115,—	4,56
12	100,—	113,—	122,—	4,81
13	106,—	119,—	129,—	5,06
14	112,—	125,—	137,—	5,32
15	118,—	132,—	145,—	5,60
16	124,—	139,—	154,—	5,90
17	131,—	146,—	163,—	6,24
18	138,—	154,—	173,—	6,59
19	145,—	163,—	183,—	6,99

## CAPITULO VII

## Beneficios sociales

Art. 81. *Créditos al personal.*—G. E. E. concederá préstamos al personal, en las siguientes modalidades:

## a) Para viviendas:

Préstamos por un importe de hasta 100.000 pesetas, con interés del 4 por 100 y periodo máximo de hasta diez años.

## b) Para necesidades diversas:

Préstamos hasta 40.000 pesetas, con interés del 3 por 100, que se amortizarán descontando en cada paga 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 reúna las condiciones 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 RIV, no podrá tener unas retenciones mensuales superiores del 25 por 100 de su retribución mes.

Art. 85. *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:

	Hasta el 30 de septiembre de 1974	Desde el 1 de octubre de 1974
Fábricas de Madrid .....	27 ptas./comida	30 ptas./comida
Fábricas de Vizcaya .....	20 ptas./comida	25 ptas./comida

En todas las fábricas la venta de vales para comidas y bebidas se hará 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.

G. E. E. 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 de Galindo y Trápaga pasarían a ser los mismos que en Madrid.

Art. 86. *Economatos.*—En los centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se satisfice 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 Empresa y trabajador, según acuerdo con el Jurado correspondiente.

Art. 87. *Becas.*—G. E. E. sustituirá su plantilla de Aprendices por un número igual de becas-salario para hijos de ambos sexos, de productores de G. E. E., con arreglo a las regulaciones que figuran en el Reglamento de becas correspondiente.

Su número será de 75 en el primer año y 80 en el segundo. El importe de estas becas será:

Niveles	Dotación mensual	Anual	Matrícula y papelería	Material didáctico
Nivel A .....	3.000	36.000	1.000	1.500
Nivel B .....	4.000	48.000	1.000	2.000
Nivel C .....	5.000	60.000	2.500	2.500
Nivel D .....	6.000	72.000	2.500	3.500

Nivel A: Corresponde a los estudios de Oficialía industrial o primer nivel del nuevo Plan de Enseñanza.

Nivel B: Corresponde a la situación de Maestría industrial o segundo nivel del nuevo Plan de Enseñanza.

Nivel C: Corresponde a los estudios de Escuelas Técnicas de Grado Medio o tercer nivel del nuevo Plan de Enseñanza.

Nivel D: Corresponde a los estudios universitarios o Escuelas de Ingeniería superiores o cuarto nivel del nuevo Plan de Enseñanza.

A la cantidad total que resulte se añadirá el montante de lo que tradicionalmente se venía concediendo cada año y que para la vigencia de este Convenio se establece en 1.800.000 pesetas anuales.

Las normas para la administración y concesión de estas becas serán hechas por la Comisión Paritaria correspondiente, que será única para toda la Compañía.

La puesta en marcha de este Plan queda supeditada a la aprobación de la correspondiente Autoridad administrativa.

Art. 88. *Pensiones complementarias*

a) A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las pensiones complementarias que en el futuro se puedan conceder se regirán por lo dispuesto en el Reglamento anexo a este Convenio.

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

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

Art. 89. *Seguro de vida colectivo.*—G. E. E. tiene concertado un seguro de vida colectivo 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 aquella y el interesado mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

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

TABLA DE CAPITALS ASEGURADOS

Grado	Capital asegurado (en miles de pesetas)	Cuota al mes a cargo del empleado
03	220	102
04	230	108
05	240	114
06	250	120
07	260	126
08	270	132
09	280	138
10	290	144
11	310	156
12	320	162
13	340	174
14	350	180
15	370	192
16	390	204
17	410	216
18	430	228
19	460	246

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

## CAPITULO VIII

## Conciliación

Art. 90. *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. 91. *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. 92. *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. 93. *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. 94. *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. 95. *Convocatorias*.—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Art. 96. *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.

## CAPITULO IX

## Disposiciones finales

Art. 97. *Personal jornadas interiores*.—El personal de G. E. E. incluido en las nóminas de personal valorado y cuya jornada semanal sea inferior a cuarenta y cuatro horas, tendrá un incremento en sus retribuciones de:

Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974, el 14 por ciento.

Desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975, el 8 por ciento.

Aplicados sobre sus actuales sueldos de calificación.

Art. 98. *Entrada en vigor*.—No obstante lo dispuesto en el artículo 5.º, la entrada en vigor de los siguientes conceptos será en:

Precio del comedor, a partir del 1 de febrero de 1974.

Regulación y pago de enfermedad, que entrará en vigor el 1 de febrero de 1974.

Incremento de recargo de horas extras nocturnas, festivos y domingos, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1974, y desde esta fecha se dejará de abonar la indemnización de cenas.

Nueva fórmula de Bedaux, a partir de 1 de enero de 1974.

Art. 99. *Servicio Militar*.—A partir del 1 de enero de 1974 a todos los productores de G. E. E. que están cumpliendo el Servicio Militar, se les abonará las cuatro o dos pagas extras, según les corresponda.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo de calificación mes.

Antigüedad mes.

Art. 100. *Repercusión en precios*.—Para dar cumplimiento a lo preceptuado en el número 2 del artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, G. E. E. manifiesta que la repercusión en precios de los incrementos salariales pactados en este Convenio no será superior al 5 por 100 de los precios de venta actuales.

Art. 101. *Efectos retroactivos*.—En virtud de lo acordado en su día con el Jurado de G. E. E., reafirma en el presente texto el compromiso contraído de compensar la diferencia de retribuciones desde la terminación del VII Convenio Colectivo hasta el día 1 de enero de 1974, abonando las diferencias (positivas y negativas) que corresponda, con efectos retroactivos al 1 de octubre de 1973.

*Firma*.—Y en prueba de conformidad con lo pactado y escrito, los representantes de ambas partes firman el original del presente Convenio, en Bilbao a 15 de enero de 1974.

## ANEXO NUMERO 1

## Reglamento de pensiones complementarias

## GENERALIDADES

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º Las pensiones complementarias de «General Eléctrica Española» están financiadas exclusivamente por la Empresa, por

lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de G. E. E., la cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con los porcentajes que para cada riesgo tienen establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo.

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

#### SUELDO REGULADOR G. E. E.

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

El sueldo regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo de calificación anual.
- Antigüedad anual.
- Primas e incentivos (media del periodo de dos años) o concepto retributivo que lo sustituya.

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

#### CALCULO DE LA PENSION COMPLEMENTARIA

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

- Se determinará el sueldo regulador G. E. E. del interesado, de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.
- Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.
- Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto, será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación por parte del trabajador de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutualidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad.
- La diferencia entre las cantidades resultantes en los números tercero y segundo de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de «General Eléctrica Española».
- La cantidad anual señalada en el número anterior, dividida por 14, constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas de dicha pensión complementaria.

#### CLASES DE PRESTACIONES

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

- Jubilación.
- Invalidez.
- Viudedad.
- Orfandad.
- En favor de familiares.

##### 1. Jubilación.

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

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

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

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

##### 2. Invalidez.

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

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

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

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

##### 3. Viudedad.

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

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

Art. 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria percibe de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del salario regulador G. E. E. del causante en el momento de su fallecimiento.

Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o invalidez, la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador G. E. E. que sirvió para determinar su pensión complementaria.

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

- Contrair nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- Observar una conducta deshonesta o inmoral.
- Declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- Fallecimiento.

##### 4. Orfandad.

Art. 22. Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de G. E. E. fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para todo trabajo.

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

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

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

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

##### 5. Pensión en favor de familiares.

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

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

#### DISPOSICIONES COMUNES

##### FORMA DE PAGO

Art. 27. La pensión complementaria anual dividida por 14, constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

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

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

Art. 30. Del importe de las pensiones complementarias G. E. E. se deducirá lo que corresponda por el impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal.

#### FE DE VIDA

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

#### GARANTIA DE MINIMO

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

#### BENEFICIOS SOCIALES A LOS PENSIONISTAS

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

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

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

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

**12893** *ORDEN de 3 de junio de 1974 por la que se incluye a la Empresa «Española de Coordinación Técnica y Financiera, S. A.» («Centunión»), en la Sección Especial, Grupo A, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.*

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión de la Empresa «Española de Coordinación Técnica y Financiera, Sociedad Anónima» («Centunión»), en el Grupo A de la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de junio de 1974.—P. D., el Subsecretario, Landelino Lavilla.

Ilmo. Sr. Director general de Promoción Industrial y Tecnología.

**12894** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Avila por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se cita.*

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Avila hace saber que ha sido otorgada y titulada, por el excelentísimo señor Ministro del Departamento, la siguiente concesión de explotación minera:

Número: 670. Nombre: «Carmen». Mineral: Turba. Hectáreas: 412. Términos municipales: El Herradón, Navalperal de Pinares y San Bartolomé de Pinares.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 65 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 9 de agosto de 1946.

Avila, 8 de mayo de 1974.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Antonio Sarasola Martínez.

**12895** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Huelva por la que se hace pública la caducidad del permiso de investigación minera que se cita.*

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Huelva hace saber que ha sido caducado, por incumplimiento de los preceptos reglamentarios, el siguiente permiso de investigación minera:

Número: 14.336. Nombre: «Gonzala». Mineral: Manganeseo. Hectáreas: 45. Término municipal: Villanueva de los Castillejos.

Lo que se hace público declarando franco el terreno comprendido en su perímetro, excepto para sustancias reservadas a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta que sea convocado el concurso a que se refieren los artículos 53 y 54 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1974.

Huelva, 18 de abril de 1974.—El Delegado provincial, José de Moya.

**12896** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Málaga por la que se autoriza y declara la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente 678/688 incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Sevilla avenida de la Borbolla, 5, solicitando autorización y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas cuyas características principales son las siguientes:

Término municipal: Rincón de la Victoria.

Estación transformadora: Tipo interior, de 1.600 KVA., relación 33.000 ± 5 por 100/10.000 V.

Objeto: Suministrar energía a urbanización «Cotomar».

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamentos Electrotécnicos aprobados por Orden del Ministerio de Industria de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Autorizar las instalaciones de energía eléctrica solicitadas y declarar la utilidad pública de las mismas, a los efectos de expropiación forzosa y de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Málaga, 31 de mayo de 1974.—El Delegado provincial, Rafael Biasco Ballesteros.—9.169-C.

**12897** *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Valencia por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.*

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Valencia hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación minera, con expresión del número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

2.223. «Rocosa». Caolín. 50. Ademuz.

2.224. «Vallurgo». Caolín. 40. Ademuz.

2.234. «Paz». Caolín. 20. Andilla.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo ordenado en las disposiciones legales que le son de aplicación.

Valencia, 26 de abril de 1974.—El Delegado provincial, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Fernando Musoles.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA

**12898** *ORDEN de 18 de mayo de 1974 por la que se aprueba el proyecto definitivo de instalación de una sala de despiece de carnes en Las Palmas de Gran Canaria, por «Campofrio Canarias, Sociedad Anónima».*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias y Mercados en Origen de productos Agrarios,