

cientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollan.

Dado en Madrid a dieciocho de febrero de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENEDEZ Y MENEDEZ

8213 REAL DECRETO 507/1977, de 18 de febrero, por el que se declara de «interés social» el proyecto de las obras de construcción de un nuevo edificio donde se ubicará el Centro «Cardenal Spinola», en Huelva.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de febrero de mil novecientos setenta y siete,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de «interés social», a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa, y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción de un nuevo edificio donde se ubicará el Centro «Cardenal Spinola», en Huelva, cuya ejecución supondrá la posibilidad de que dicho Centro sea clasificado definitivamente en uno de veinticuatro unidades de E. G. B., y ocho unidades de Educación Preescolar, con un total de mil doscientos ochenta puestos escolares. El expediente ha sido incoado a instancias de doña Victoria Giménez Román, en su condición de Directora del citado Centro.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollan.

Dado en Madrid a dieciocho de febrero de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENEDEZ Y MENEDEZ

8214 REAL DECRETO 508/1977, de 18 de febrero, por el que se declara de «interés social» el proyecto de las obras de construcción del Colegio «Imago Mundi», sito en Catarroja (Valencia).

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de febrero de mil novecientos setenta y siete,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de «interés social», a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa, y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción del Colegio «Imago Mundi», sito en Catarroja (Valencia), cuya ejecución supondrá la creación de un nuevo Centro con cuatro unidades escolares de Educación Preescolar, y dieciséis de E. G. B., con capacidad para ochocientos puestos escolares y cuyo expediente ha sido promovido por don Marco Antonio Martínez Abolafio, en su condición de propietario y Gerente del mencionado Centro.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollan.

Dado en Madrid a dieciocho de febrero de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENEDEZ Y MENEDEZ

MINISTERIO DE TRABAJO

8215 ORDEN de 7 de febrero de 1977 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Construcciones Misa y Costas, S. L.».

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 7 de mayo de 1976, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Construcciones Misa y Costas, Sociedad Limitada»,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Empresa «Construcciones Misa y Costas, S. L.», contra las Resoluciones del Ministerio de Trabajo (Dirección General de Ordenación del Trabajo), fecha diecisiete de septiembre de mil novecientos sesenta y nueve y ocho de mayo del mismo año, confirmatorias en alzada de la multa de diez mil pesetas impuesta a la expresada Entidad por la omisión de medidas de protección dispuestas en el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Industria de la Construcción de veinte de mayo de mil novecientos cincuenta y dos; debemos declarar y declaramos válidos y ajustados a derecho ambos actos administrativos y absolvemos a la Administración de las pretensiones deducidas contra ella en este proceso; sin declaración en cuanto a las costas. Devuélvase el expediente administrativo al Centro de su procedencia.»

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos: José María Cordero, Adolfo Suárez, Enrique Medina, Félix F. Tejedor y Jernimo Arozamena (rubricados).»

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

Madrid, 7 de febrero de 1977.—P. D., el Subsecretario, F. J. Isturiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio:

8216 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.».

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

Resultando que con fecha 13 de octubre de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la presidencia del Sindicato Nacional del Metal con el que remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, el día 17 de septiembre de 1976, acompañándose los informes y documentos reglamentarios;

Resultando que, de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previo informe de la Comisión, el Convenio fue elevado al Consejo de Ministros, el que, en su reunión del día 11 de marzo de 1977, adoptó el siguiente acuerdo: «En base del artículo 2.º del Decreto 969/1975 y habida cuenta que el aumento que se produce en el primer año, en los tres últimos meses, es equivalente al del ICV, procede aceptar dicho Convenio en sus propios términos, si bien el del segundo año deberá limitarse al ICV en cada período y tres puntos, exigiéndose para la eventual repercusión en precios la correspondiente autorización oficial.»

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 36/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerándose que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citadas y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario y habiéndose cumplido las prescripciones de los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, procede su homologación, debiendo ajustarse la misma a las limitaciones establecidas por el Consejo de Ministros;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y su personal, suscrito el día 17 de septiembre de 1976, con las siguientes limitaciones: «En base al artículo 2.º del Decreto 869/1975 y habida cuenta que el aumento que se produce en el primer año, en los tres últimos meses, es equivalente al del ICV, procede aceptar dicho Convenio en sus propios términos, si bien el del segundo año deberá limitarse al ICV en cada período y tres puntos, exigiéndose para la eventual repercusión en precios la correspondiente autorización.»

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

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo establecido en el artículo 14-2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de marzo de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA GENERAL ELÉCTRICA ESPAÑOLA, S. A. Y SUS PRODUCTORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes*.—En Bilbao, a 17 de septiembre de 1976, reunida la Comisión Deliberadora del noveno Convenio Colectivo Sindical, actuando como Presidente don Fernando Albert e integrada por los representantes de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», señores L. E. Hurtado, A. Erdozain, J. A. González, L. Quintana, L. Cabezuolo, A. G. de Iturraspe, A. Peña, J. L. Odriozola, J. L. Gutiérrez Bra, L. Herrero, S. Planillos y A. Cárdenas, y por los representantes del personal, Jurados de Empresa, señores C. Tamayo, S. Velasco, H. Alonso, G. Lezaola, J. L. Ruiz Crespo, J. A. Arregui, A. Pérez, R. Fernández, M. A. Sánchez, J. V. Villar, J. L. Puente y J. Peña, y actuando como Secretario don Pablo Garay, como resultado de sus deliberaciones, han elaborado y aprobado el presente Convenio Colectivo, que anula y sustituye en todo al octavo Convenio Colectivo de Empresa, así como las prescripciones del Reglamento de Régimen Interior en cuanto se oponga a lo regulado en este pacto y documento.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas, oficinas y dependencias de «General Eléctrica Española, S. A.», situadas en territorio nacional.

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

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal no valorado, así como los Aprendices y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características especiales.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde el 1 de enero de 1976 al 31 de diciembre de 1977.

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

Art. 5.º *Absorción y compensación*.

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Revisión*.—Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo se promulgasen normas de rango legal superior al mismo que afecten a cualquiera de sus elementos fundamentales, la Comisión Mixta, definida en el artículo 76, decidirá si procede o no la revisión total o parcial del Convenio.

Art. 7.º *Comunicaciones al personal*.—Las comunicaciones al personal, en los casos que a continuación se detallan, se efectuarán por escrito en la forma siguiente:

En todo lo relativo a premios y sanciones por faltas de las comprendidas en los artículos 91 a 95 de la Ordenanza Laboral, se requerirá informe previo del Jurado del Centro, que deberá emitirlo en un plazo no superior a dos días.

En los cambios de puesto que puedan ser previamente planificados y que, en todo caso, sean de duración superior a siete días, se comunicará por escrito al Jurado con dos días de antelación y no podrá efectuarse el cambio mientras no se reciba el informe del Jurado, que deberá emitirlo en el plazo de dos días hábiles, de la G. E. E.

En los cambios accidentales cuya duración no sea previsible, se efectuará la comunicación escrita al Jurado, al menos al tercer día de haberse producido.

Art. 8.º *Contratos eventuales y subcontrataciones*.—La contratación de personal eventual en la Empresa se efectuará únicamente de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada momento y para las clases de trabajos que se prevén en las mismas.

La subcontratación con otras Empresas de trabajos a realizar dentro del recinto de las fábricas de G. E. E. se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes en cada momento y para las clases de trabajo que se prevean en las mismas.

La Comisión de Productividad será, en todo caso, informada previamente acerca de estos contratos.

CAPITULO II

Valoración de tareas y categorías profesionales

Art. 9.º *Principios generales*.—Para estructurar los salarios y sueldos en G. E. E. se aplicarán los procedimientos de valoración de tareas. Un sistema de valoración de tareas, pretende clasificar y jerarquizar los diferentes empleos de la Empresa, de acuerdo con su importancia relativa dentro del conjunto general.

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

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

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

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

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

Condiciones de trabajo son las circunstancias de ambiente (excluidas las excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas) que afectan al personal de la nómina de obreros: los trabajos realizados en el exterior, fuera del centro habitual y la jefatura de equipo. Las circunstancias excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, tanto para obreros como para empleados, son consideradas aparte de la valoración.

Art. 11. *Puntuaciones*.—La valoración de tareas determina una puntuación directa, que siempre es de carácter funcional y no personal y que diferencia los distintos niveles dentro de cada ocupación. Esta puntuación se obtiene mediante la suma de los valores absolutos de cada factor, deducidos de los valores porcentuales asignados a cada nivel de ocupación, considerando las ponderaciones relativas entre los distintos factores.

Art. 12. *Grados*.

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

| Grados | Puntos | Grados | Puntos |
|--------|-------------|--------|-----------|
| 1 | Menos de 18 | 11 | 117 a 132 |
| 2 | 18 a 24 | 12 | 133 a 149 |
| 3 | 25 a 32 | 13 | 150 a 167 |
| 4 | 33 a 41 | 14 | 168 a 186 |
| 5 | 42 a 51 | 15 | 187 a 206 |
| 6 | 52 a 62 | 16 | 207 a 227 |
| 7 | 63 a 74 | 17 | 228 a 249 |
| 8 | 75 a 87 | 18 | 250 a 272 |
| 9 | 88 a 101 | 19 | 273 a 296 |
| 10 | 102 a 116 | | |

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

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

B) Para considerar las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 9.º sobre los grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado:

1. Por condiciones ambientales.

Los puestos de taller desempeñados por personal incluido en la nómina de obreros tendrán un grado más sobre el grado directo. Este modificador de grado se perderá cuando el obrero pase a la nómina de empleados.

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

2. Por trabajos en el exterior.

Los puestos concebidos para realizar las funciones habitualmente en el centro de trabajo, pero con salidas frecuentes y previstas, tendrán un grado más sobre su situación en Fábrica.

Los operarios con salidas esporádicas, no previsibles, para desarrollar fuera del centro de trabajo funciones similares o análogas a las efectuadas habitualmente en Fábrica, tendrán un grado más, transitorio, durante el período de salida.

3. Por jefatura de equipo.

Los operarios en funciones de Jefe de Equipo tendrán un grado más sobre el grado directo del máximo operario a sus órdenes.

Todos estos modificadores de grado por condiciones especiales de trabajo serán eliminados cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

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

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

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

Art. 15. Información al personal.—Se comunicará al personal, por escrito y a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificadores que, deducidos de la valoración, le correspondan.

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

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

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

Se advertirá que las reclamaciones que hayan de hacer los operarios a la Comisión respectiva, deberán basarse en la parte de su trabajo que no haya sido correctamente descrita o especificada en su descripción.

Art. 16. Comités de Valoración.—Se constituirán los Comités de Valoración siguientes:

A) Comité de Valoración de Centro.—Que se establecerá en el ámbito de actuación de cada Jurado de Centro.

Composición:

Dos miembros designados por la Dirección, de los cuales uno será permanente.

Dos miembros designados por el Jurado de Centro, de los cuales uno será permanente, con la necesaria formación, y el otro pertenecerá al grupo profesional del puesto de trabajo u ocupaciones a valorar.

Será Presidente del mismo el Director de Relaciones Industriales o el Jefe de Personal correspondiente o persona en quien deleguen, y Secretario, el que lo sea del Jurado de Centro.

B) Comité Central de Valoración.

Composición:

Todos los componentes permanentes de los Comités de Centro, presidido por el Director de Relaciones Industriales y siendo Secretario el del Jurado Central, o persona delegada dentro del Jurado Central.

Funciones del Comité Central:

1.º Recoger información de las variaciones de grado que se produzcan como consecuencia de reclamaciones, tanto por la Oficina de Valoración como por los Comités de Valoración de Centro.

2.º Colaborar con la Oficina de Valoración en la definición de funciones y puntuación de las mismas, para los puestos de nueva creación.

3.º Recoger de los Comités de Valoración de Centro la más amplia información sobre las dificultades de aplicación del Manual que hayan podido encontrar a lo largo de su actuación.

4.º Analizar tales dificultades durante un período suficiente de experiencia y proponer las soluciones que consideren oportunas para el mejor desarrollo de la aplicación del Manual.

5.º A partir del 1 de julio de 1977, iniciar los estudios o contactos necesarios para proceder a la revisión del Manual de Valoración.

En cualquier caso, la aplicación del Manual revisado deberá terminarse, como máximo, el día 30 de abril de 1978, con efectos económicos retrotraídos al 1 de enero del mismo año.

6.º El Comité Central de Valoración se reunirá con carácter ordinario, una vez cada trimestre.

Art. 17. Revisión por modificaciones de la ocupación.—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada, variasen en términos que se estime afectaran a cualquiera de los factores puntuables, podrá plantearse su revisión.

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

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

En este impreso, que lo facilitará el Jefe, deberán 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 de Centro, el cual resolverá la reclamación en el plazo de quince días de trabajo. Dicha reclamación se hará por escrito a la Secretaría del Jurado de Centro en impreso facilitado por el mismo; en éste se harán constar los motivos en que se funda su reclamación, que deben ser sustancialmente 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 esté 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 alguna de las causas que a continuación se enumeran:

Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto que tengan carácter permanente, considerándose como tal una duración superior a tres meses ininterrumpidos.

No estar conformes con el grado o categoría asignados al puesto, y 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.—Todas las ocupaciones de G. E. E., en los distintos niveles de las mismas, tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta los grados directos correspondientes a cada nivel de ocupación, de conformidad con el cuadro siguiente:

Programación a corto plazo, basada en la información de los puntos anteriores.

Lanzamiento de trabajo a plazo muy corto, contemplando las necesidades inmediatas de cada sección.

Ejecución de los trabajos correspondientes.

Seguimiento, control y análisis del funcionamiento y rendimiento de los departamentos, secciones y personas que intervienen en el desarrollo de todas y cada una de las funciones anteriores.

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

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

Manteniendo lo dispuesto en el capítulo II de la Ordenanza Laboral y para el desarrollo de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Productividad para cada una de las fábricas, tal como se indica en el siguiente artículo 23.

Art. 23. Comisión de Productividad.

Composición:

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

Funcionamiento:

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

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

Responsabilidad y atribuciones:

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

Art. 24. *Mejora de la productividad.*—Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo.

Las ingenierías de fabricación tienen encomendada principalmente esta responsabilidad y la desarrollarán informando a la Comisión de Productividad, en todos aquellos casos que se considere, que por su importancia, deba ser tenida en cuenta su opinión.

En cualquier caso, se facilitará a la Comisión de Productividad toda la información que la misma requiera en relación con estas mejoras.

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

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

Cuando la Dirección estime conveniente la implantación o sustitución de algún sistema se informará y escuchará previamente a la Comisión de Productividad y una vez determinada la utilización o sustitución citada, el trabajador deberá aceptarla preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con el resultado de su aplicación, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión de Productividad creada en el artículo 23.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la misma, deberá recurrirse al arbitraje de una Comisión mixta económico-social creada en el seno del Sindicato, que procederá en la forma prevista en la legislación específica y que recabará la información necesaria del Servicio Técnico-Sindical, Servicio Nacional de Productividad o, en su defecto, del organismo técnico que mutuamente se acepte.

El acuerdo de esta Comisión mixta no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la

autoridad laboral competente en el término de cinco días sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Art. 26. *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 ellos todos los datos pertinentes.

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

Art. 27. Rendimiento mínimo exigible.

A) Definiciones:

Rendimiento real: Es la relación entre el valor (en tiempo) del trabajo realizado y el tiempo invertido en ello, desde su comienzo hasta su terminación, descontadas las incidencias.

Rendimiento absoluto: Es la relación entre el valor (en tiempo) del trabajo realizado y el tiempo invertido en ello, desde su comienzo hasta su terminación, incluidas las incidencias.

Estos rendimientos pueden también referirse, además de a trabajos, a períodos de tiempo (día, semana, mes, etc.), con idénticos criterios.

B) Por rendimiento mínimo real exigible se entiende en G. E. E. la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga al trabajador un gasto de energías recuperables después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador normalmente capacitado, conceder y adaptado al puesto.

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

Este nivel equivale a 66 puntos hora, según lo pactado en los tres últimos Convenios Colectivos.

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

Tampoco se exigirá el resultado correspondiente al rendimiento mínimo real desarrollado por un trabajador normalmente capacitado, conceder y adaptado al puesto, durante el período de adaptación al puesto, motivado por la creación, rotación o promoción de los mismos.

El período de adaptación, caso de surgir discrepancias, será estipulado por la Comisión de Productividad.

En cualquier caso, ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniera desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Los sistemas de medición de rendimiento que se establezcan en G. E. E. adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

Art. 28. *Garantía de plena ocupación.*—En relación con el rendimiento mínimo exigible definido en el artículo 27 y para cumplir con las condiciones de recuperación en él expresadas, G. E. E. no pretende en general de sus trabajadores que en forma habitual compensen los períodos de gran esfuerzo con períodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita su exigencia a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar, con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.

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

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

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, 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.

CAPITULO IV

Movilidad del personal

Art. 29. *Movilidad del personal.*—Se entiende por movilidad del personal o rotación interna los traslados, cambios de puestos y ascensos dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones que la desarrollen.

Art. 30. Traslados y desplazamientos temporales.

A) Traslados.

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

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

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

B) Desplazamientos temporales.

En los desplazamientos no definitivos derivados de razones técnicas, organizativas o de producción, se estará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 31. Cambios de puesto provisionales.

A) Se entiende por cambio de puesto provisional la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales. Los casos de movilidad entre Galindo y Trápaga, solamente se pueden producir por necesidades de servicio.

El responsable pondrá en conocimiento previo de la Comisión de Productividad estos cambios, con su correspondiente justificación. En caso de disconformidad, la citada Comisión lo pondrá en conocimiento de la Dirección.

El mismo procedimiento se seguirá para los cambios entre distintos lugares de trabajo en el área de Madrid.

B) También están considerados cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción, ascensos, licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

C) Los cambios provisionales de duración superior a siete días originan el pago de la diferencia de retribución que en cada caso proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del período de provisionalidad, momento en que el productor volverá a su antiguo puesto y retribución.

D) Los cambios provisionales que duren menos de siete días no originan derecho al cobro de diferencia de retribución, a menos que esta circunstancia se repita dentro de un período de tres meses naturales hasta sobrepasar la cifra de siete días laborables en puestos de mayor retribución, en cuyo caso se hará el cómputo total de los días trabajados durante dicho período y se abonará la diferencia resultante.

E) Cuando se efectúe un cambio de puesto provisional, que pueda ser planificado previamente y cuya duración sea superior a siete días, el Jefe responsable deberá comunicarlo a la Oficina de Personal, con copia al Jurado de Centro y al interesado, con dos días de antelación, indicando el tiempo que estima va a durar el cambio, así como la causa del mismo.

Cuando el tiempo previsto sea igual o inferior a siete días laborables y no suponga derecho al cobro de diferencias de retribución, por tratarse de un puesto de iguales condiciones económicas, no será necesario hacer la comunicación.

Cuando el tiempo previsto sea igual o inferior a siete días laborables y pueda suponer derecho al cobro de diferencias de retribución, por sobrepasar los siete días a lo largo de tres meses, se comunicará al Jurado tan pronto como se produzca el cambio.

Cuando en el momento del cambio no es previsible determinar el período de provisionalidad y si transcurridos los tres primeros días se preve que su duración será superior a siete días o se sigue ignorando su duración, se cursará en ese momento la comunicación en la forma indicada anteriormente.

F) Toda comunicación de cambio provisional obligará al Jefe responsable a notificar el final del cambio de puesto a la Oficina de Personal, al Jurado de Centro y al interesado.

G) Si transcurridos tres meses naturales el productor continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerán el grado y categoría correspondientes al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de «titular definitivo de dicha plaza», que se deberá cubrir según las normas establecidas en el capítulo de promoción.

Lo dispuesto en este párrafo se concreta a los cambios de puesto que se realicen a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

H) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades del trabajo, a cualquier productor, respetando el criterio de antigüedad, con carácter provisional (teniendo en cuenta la duración de ésta señalada en el apartado A), así como lo establecido en los restantes párrafos) y procurando que este cambio empiece por los puestos más afines a su trabajo habitual. Los profesionales no podrán realizar tareas de peonaje.

En los casos de reclamación por este motivo, aquélla se cursará a través del Jurado de Centro o la Comisión de Producti-

vidad, la cual formulará su propuesta para resolverla. Entretanto el productor aceptará el cambio.

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.

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

Art. 32. Cambios de puesto definitivos.

Definición:

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

A) A petición del trabajador afectado.

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

B) Por necesidades del servicio

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

En el caso de cambio de un Departamento a otro, se respetará a los más antiguos, dentro de la categoría y grupo correspondiente.

Si el cambio se produce entre las fábricas de Galindo y Trápaga, se respetarán o compensarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir. Esta misma condición será aplicable a los cambios definitivos dentro del área de Madrid.

Será necesario el previo conocimiento e informe del Jurado de Centro, al que se notificará con la documentación necesaria y con quince días de antelación, las razones que justifiquen tal decisión.

C) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En cuanto a la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica de los trabajadores.

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

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

Art. 33. *Permuta.*—Los trabajadores con destino en localidades o Centros de Trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

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

Art. 34. Promoción y formación.

A) Promoción.

Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en las secciones y que no impliquen ejercicio de mando o cargos de confianza se cubrirán de la forma que se indica, siempre que tengan aptitud y conocimiento para el puesto y, necesariamente, respetando el orden establecido a continuación:

1.º Por algún productor que tenga la categoría y grado asignado a ese puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo.

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

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

4.º Por antigüedad entre los trabajadores de igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior, dentro de la Sección, Departamento, Fábrica o Centro de Trabajo y precisamente en este orden de prelación, siempre que, durante un período de tres meses, demuestre aptitud, conocimientos y capacidad para obtener el rendimiento mínimo exigible.

5.º Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores se cubrirán por concurso-oposición directo o mediante cursos de formación que impliquen la ocupación posterior de las vacantes por parte de los alumnos aptos y mejor cualificados, dándose prioridad, en igualdad de condiciones, al personal que se cita en los apartados 1, 2, 3 y 4 de este mismo artículo.

Cuando existan vacantes o nuevos puestos que impliquen mando hasta el nivel máximo de Maestro de Taller o Jefes de segunda técnicos y administrativos, cuya designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados envíen a la Oficina de Personal su candidatura, con copia al Jurado de Centro, y para que pueda ser considerada en el momento de hacer la selección. Esta se realizará dando preferencia al personal capacitado del propio Centro, sobre personal procedente del exterior.

B) Formación.

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores, la Empresa se compromete a impartir periódicamente cursillos de formación, siguiendo las directrices del artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 35. *Normas para los concursos-oposición.*—Todas las decisiones referentes a este artículo se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

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

A) Cuando hubiera una vacante del nuevo puesto se anunciará su existencia en los tabloneros 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, el cual será de cinco días laborables desde la publicación del anuncio.

Fecha del examen, que será como mínimo diez días y como máximo veinte días, después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

B) La celebración del examen será efectuada por personal competente designado por la Empresa.

El desarrollo, vigilancia y calificación del mismo se realizará con la participación del Jurado de Centro.

C) La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos. Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato y, dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición.

El equipo calificador tendrá en cuenta, a la hora de puntuar, los antecedentes profesionales del concursante y considerará especialmente como dato favorable la participación del candidato en los cursillos de capacitación profesional que organiza la Empresa para tales fines o aquellos que se dan en Centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.

D) Los participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informados en el término de quince días a partir de la fecha del examen.

E) También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles y nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales no se harán más convocatorias, mientras existan personas aptas. Asimismo se comunicará a los no aptos.

F) Cada concursante podrá revisar su examen y el Comité de Promoción todos y cada uno de ellos.

G) 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 en su último puesto.

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

En cualquier caso, la Empresa se compromete a realizar cursillos de capacitación, para que el personal tenga una mejor formación de cara a los próximos concursos-oposición.

D) El cambio de retribución y asignación de categoría y grado se confirmará después de pasar un período de tres meses naturales, desde la comunicación de su designación para el puesto, en cuyo período haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento mínimo exigible. Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, abonándosele los atrasos correspondientes al período de prueba. Si se produce la confirmación en el puesto, la categoría profesional, grado y efectos económicos, se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

La plaza tendrá que ser ocupada en un período no superior a tres meses naturales, contados a partir de la comunicación de su designación para la misma.

Si por causas ajenas al designado no se llegara a ocupar la plaza, el trabajador será confirmado en grado y categoría a los dos meses naturales, contados desde la fecha de la designación.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado, siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto.

Art. 36. *Comité de Promoción.*—En el ámbito de actuación de cada Centro se creará un Comité de Promoción, compuesto por dos representantes de la Dirección y dos del Jurado de Centro, de los cuales uno de cada parte será permanente y el otro elegido en cada caso del grupo profesional del puesto a promocionar.

Será Presidente el Director de Relaciones Industriales o Jefe de Personal, o persona en quien delegue, y Secretario el del Jurado correspondiente.

Atribuciones y responsabilidades:

Recibir información de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.

Determinar el orden de aplicación del citado artículo 34 a cada caso concreto.

Designar las personas que han de intervenir en la realización de los exámenes, en representación del Jurado de Centro.

Determinar el peso relativo a conceder a las distintas pruebas de cada examen, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.

Atender las reclamaciones que se presenten, revisando los exámenes en los casos que estime necesarios.

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

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Art. 37. *Jornada anual y diaria.*—En toda G. E. E., y durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de 1.986 horas, que se repartirán, como regla general, en jornadas diarias, cuya duración vendrá determinada por el cociente que resulte de dividir las 1.986 horas de trabajo anuales entre el número de días hábiles de trabajo de cada año.

Art. 38. *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, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la excepción del descanso dominical, la jornada diaria de trabajo será de ocho horas durante seis días a la semana, percibiendo el personal afectado y en concepto de horas extraordinarias el exceso sobre las horas semanales correspondientes al resto del personal. Todas las horas trabajadas en festivos, excepto domingos, se abonarán con los recargos legales correspondientes. En cuanto al cómputo del tiempo mínimo de descanso se estará a las acumulaciones autorizadas por el Decreto 860/1976, de 29 de abril.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Para la realización de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, facilitando al Jurado de Centro información mensual de las realizadas por cada sección y operario.

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio serán de veinte días laborables al año en los Centros con cinco días de trabajo semanales y de veinticuatro en los Centros de seis días de trabajo semanales.

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, disfrutándose, como regla general, de forma ininterrumpida, salvo acuerdos individuales.

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

frute, procurando el mínimo perjuicio en la marcha del servicio.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no coincidentes se pondrán de acuerdo los interesados, teniendo preferencia los más antiguos.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores, interpondría el Jurado de Centro, antes de recurrir a la Autoridad competente.

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

Art. 41. *Licencias*.—G. E. E. concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de cuatro días naturales en el caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

2. Por tiempo de tres días naturales, que podrán ampliarse en dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de fallecimiento o enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos o alumbramiento de esposa.

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

La licencia concedida por el alumbramiento de esposa y a juicio del Departamento de Personal, podrá prolongarse por el tiempo preciso, para que el interesado pueda efectuar los trámites oficiales exigidos.

En este supuesto, deberá justificar posteriormente la necesidad de dicha ampliación de permiso sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

En el caso de licencia por enfermedad grave de familiares, la existencia de esta gravedad podrá ser apreciada «a posteriori» por los servicios médicos de la Empresa.

3. Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos.

4. Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida en el periodo de vacaciones.

5. Por el tiempo indispensable en los casos de:

Cumplimiento de un deber de carácter público o sindical, en los cargos representativos.

Exámenes de convocatorias oficiales para la obtención de títulos profesionales.

Ser citado a juicio como testigo, no siendo parte demandante ni demandada.

Siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de utilización del periodo convocado.

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

6. Cuando asista a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social. Las consultas del Médico de cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Médico de fábrica o cuando el Médico de cabecera envíe al productor al especialista.

En aquellos casos en que el productor se vea imposibilitado de personarse en fábrica antes de asistir a consulta del Médico de cabecera le será abonado el tiempo invertido, siempre que «a posteriori» lo justifique debidamente en el servicio médico de la Empresa.

En casos justificados, y con el visto bueno del servicio médico de Empresa, se otorgará licencia retribuida para asistir a consultas médicas diferentes de la Seguridad Social.

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

7. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgará licencia por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Art. 42. *Excedencias*.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establezcan en las Ordenanzas Laborales y en este Convenio Colectivo Sindical, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio activo a la Empresa.

En tanto no se modifique en esta materia la Ordenanza Laboral vigente a la firma de este Convenio, G. E. E. concederá excedencias en las condiciones del párrafo anterior por un periodo máximo de un año.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto o del alta de su descanso obligatorio por maternidad. Los sucesivos alumbramientos darán

derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 43. *Calendarios y horarios*.—En el último trimestre del año la Dirección de cada centro de trabajo o delegación, de acuerdo con el Jurado o Enlaces correspondientes, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

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

La determinación de los horarios de trabajo de cada centro se efectuará sometiendo a las disposiciones legales en vigor, previa intervención del Jurado o Enlaces sindicales correspondientes, pudiendo establecerse a relevos continuados cuando las necesidades del servicio lo exijan. En este último caso será necesario avisar a los interesados con veinticuatro horas de antelación, y estos cambios se mantendrán hasta el fin de semana G. E. E., pudiendo prolongarse por jornadas completas notificando previamente al Jurado de Centro.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Art. 44. *Conceptos retributivos*.

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

1. Devengos salariales:

1.1. Sueldo de calificación:

Salario base.
Compensación por carencia de incentivos.

1.2. Complementos salariales:

1.2.1. Personales:

Antigüedad.
Otros complementos personales.

1.2.2. Del puesto de trabajo:

Plus de relevos diurnos.
Plus de trabajos nocturnos.
Plus por trabajo tóxico, penoso y peligroso.
Otros complementos del puesto.

1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

1.2.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.
Participación en beneficios.

2. Devengos extrasalariales:

Plus de distancia.
Pluses complementarios G. E. E. de ayuda familiar.
Premio por veinticinco años de servicio.
Bolsa de Navidad.
Diets por desplazamiento.
Dote por matrimonio.
Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.

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

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

a) Sueldo base (80 por 100).

b) Complemento por carencia de incentivos (20 por 100).

Para el área de Vizcaya esta distribución sólo se aplicará a partir del 1 de enero de 1977.

Los importes del sueldo de calificación y sus componentes son los que figuran en las correspondientes tablas incluidas en el presente Convenio. La distribución de los valores anuales entre las pagas normales y extraordinarias se regula por la normativa siguiente:

Area de Vizcaya:

El sueldo base mensual se obtiene dividiendo por 16 el sueldo base anual, y por consiguiente, el valor resultante se aplicará tanto en las pagas normales como en las gratificaciones extraordinarias.

El complemento mensual se obtiene dividiendo por 12 el complemento anual, y el valor resultante únicamente se aplicará en las pagas normales.

El sueldo base hora hasta el 31 de diciembre de 1976 será el pactado en las tablas anexas. Desde el 1 de enero de 1977 se obtendrá dividiendo el sueldo base mensual por el número medio de horas de trabajo mensuales, siendo dicho número el cociente de las horas anuales pactadas por 12.

Electromedicina:

Tanto el sueldo base mensual como el complemento mensual se obtienen dividiendo por 14 sus respectivos valores anuales, y ambos conceptos se integrarán tanto en las pagas normales como en las gratificaciones extraordinarias.

La suma de ambos conceptos mensuales constituyen el sueldo de calificación mensual.

El sueldo base hora se obtiene dividiendo el sueldo base mensual por el número medio de horas de trabajo mensuales, siendo dicho número el cociente de las horas anuales pactadas por 12.

En las tablas incluidas en el presente Convenio figuran los valores resultantes para todos los conceptos anteriormente citados.

Art. 47. Antigüedad.— Todo el personal que trabaja en G. E. E. tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada periodo de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios.

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

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

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

La antigüedad mes se calculará dividiendo el valor anual por 16 para el área de Vizcaya y por 14 para electromedicina.

Art. 48. Plus de relevos diurnos.—Este plus se abonará en los trabajos que correspondan 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 ajustado a rotaciones periódicas en el horario de entrada y salida.

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

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

Por lo tanto, no tienen derecho a este plus aquellas personas que no rotan de turno de trabajo.

Su importe será el 15 por 100 del sueldo base hora, S. B. H., que figura en las tablas correspondientes, y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Por las horas en que se cobre el plus de trabajo nocturnos no se podrá percibir plus de relevos diurnos.

En electromedicina no se aplicará este plus.

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

Los importes y bases de aplicación serán:

Para electromedicina de Madrid, 30 por 100 del sueldo de calificación mensual.

Para el resto de G. E. E.: 25 por 100 del sueldo base hora, siendo el sueldo base hora el fijado en la tabla correspondiente y aplicándose sobre las horas trabajadas bajo tales condiciones.

Art. 50. Trabajo tóxico, penoso y peligroso.—Se pagará con arreglo a los artículos 70 y 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Los porcentajes resultantes se aplicarán sobre el sueldo base hora fijado en las tablas correspondientes.

Art. 51. Horas extraordinarias.—El valor hora base para el cálculo de horas extraordinarias, es el que figura en las tablas correspondientes. Este valor tendrá vigencia durante toda la duración del Convenio.

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

Art. 52. Gratificaciones extraordinarias.—G. E. E. hará efectivas las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos pagas, correspondiéndole cada una ellas al sueldo de calificación mensual más la antigüedad mensual, al personal de la

nómina de electromedicina en Madrid, a cobrar en el mes de julio la correspondiente al primer semestre del año y en el mes de diciembre la correspondiente al segundo.

Cuatro pagas, comprendiendo cada una de ellas el sueldo base mensual más la antigüedad, al personal del área de Vizcaya, a cobrar:

En abril la correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo.

En julio la correspondiente a los meses de abril, mayo y junio.

En octubre la correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre.

En diciembre la correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

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

Régimen de 14 pagas:

$$\begin{aligned} & (\text{Sueldo de calif. mes} + \text{antigüedad mes}) \times \\ & \quad 993 - \text{horas de ausencia} \\ & \times \frac{\quad}{993} \end{aligned}$$

siendo novecientas noventa y tres las horas teóricas de un semestre.

$$\begin{aligned} & (\text{Sueldo base mes} + \text{antigüedad mes}) \times \\ & \quad 496,5 - \text{horas de ausencia} \\ & \times \frac{\quad}{496,5} \end{aligned}$$

siendo 496,5 las horas teóricas de un trimestre.

Para el personal de área de Vizcaya la fórmula anterior será de aplicación a partir del 1 de octubre de 1976.

No se considerarán como horas deducibles, a efectos de aplicación de las fórmulas anteriores, las correspondientes a:

Permisos retribuidos que se hayan concedido.

Accidentes de trabajo.

Incapacidad laboral transitoria.

Retrasos recuperados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.

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

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

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

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

1.º La participación será una cantidad anual, en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Compañía entre sus accionistas.

2.º Si los dividendos repartidos entre los accionistas no llegaran al 6 por 100 los productores no recibirán participación en beneficios.

3.º Si fueran superiores al 6 por 100 se abonará un importe bruto igual al exceso del porcentaje del dividendo repartido sobre el 6 por 100, aplicado sobre el 75 por 100 de los sueldos de calificación anuales brutos de las tablas vigentes.

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

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

Art. 56. Bolsa de Navidad.—A todo el personal de G. E. E., en cualquier situación, incluidos pensionistas, se les entregará por Navidades una bolsa de Navidad, cuyo valor para el año 1976 será de 900 pesetas, aportadas por la Empresa.

En años posteriores esta aportación se incrementará en el índice de coste de vida del año en cuestión.

Art. 57. Plus de distancia.—El abono de este plus se atendrá a las disposiciones legales pertinentes. En el seno de cada Jurado de centro se creará una comisión del plus de distancia, que estudiará y propondrá a la Dirección las soluciones que considere oportunas en aquellos casos en que la interpretación de tales disposiciones aparezca dudosa o dé lugar a situaciones anormales.

Art. 58. Salidas, viajes y dietas.—La actual normativa de dietas existente en la Empresa para el personal de Convenio, queda incorporada al presente Convenio en su totalidad.

Los principios del sistema de dietas en G. E. E. serán los siguientes:

a) La realización de salidas y viajes no deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con las dietas

se pretende exclusivamente atender los gastos reales ocasionados por las citadas salidas y viajes.

b) El trabajador que viaje, y mediante la percepción de las dietas, deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

c) El importe de las dietas será revisado semestralmente, realizándose la primera actualización en enero de 1977.

Art. 59. *Pluses complementarios G. E. E. de ayuda familiar.*

a) El plus complementario de ayuda familiar (CAF) será el indicado a continuación:

Importes brutos

| Grado | Pesetas/año por punto | Pesetas/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) El complemento G. E. E. de ayuda familiar para aquellos que tengan derecho a ésta será:

Por patrimonio, hasta alcanzar 950 pesetas mensuales.

Por cada hijo o familiar a cargo del trabajador, hasta alcanzar 250 pesetas mensuales.

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

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

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

Art. 61. *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 las retribuciones fijas pagadas cada mes.

B) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el artículo 41.

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

Sueldo base mes.

Complemento mes por carencia de incentivos.

Antigüedad mes.

Plus de tóxico, penoso o peligroso (si hubiere lugar), calculado por la media individual en los tres meses anteriores al disfrute de vacaciones.

Pluses complementarios G. E. E. de ayuda familiar.

Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

Art. 63. *Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.*

A) Por enfermedad y maternidad.

A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, G. E. E. complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución neta alcance los porcentajes indicados en este artículo, que se aplicará sobre el período de baja, desde el primer día inclusive, y sobre los conceptos retributivos siguientes:

Sueldo base menos I. R. T. P.

Complemento por carencia de incentivos menos I. R. T. P.

Plus de antigüedad menos I. R. T. P.

Pluses complementarios G. E. E. de ayuda familiar menos I. R. T. P.

Otros complementos personales o del puesto (si los hubiere) menos I. R. T. P.

Los porcentajes se determinarán en función del porcentaje de absentismo por enfermedad del trimestre natural anterior, de acuerdo con el cuadro siguiente:

| Porcentaje de absentismo en el trimestre natural | Porcentaje de retribución en el trimestre natural siguiente |
|--|---|
| Menos del 4 | 100 |
| Del 4 al 5,5 | 95 |
| Del 5,6 al 7 | 90 |

A estos efectos, el porcentaje de absentismo por enfermedad se computará separadamente para los siguientes grupos:

Obreros Area de Vizcaya.

Empleados Area de Vizcaya.

Obreros y empleados de Electromedicina.

Obreros y empleados de Delegaciones.

La aplicación del porcentaje de retribución que corresponda se aplicará, también separadamente, a cada uno de estos grupos.

B) Por accidente de trabajo:

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

Art. 64. *Garantías para prevenir el 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, tienen como objetivo mejorar la situación económica de los productores verdaderamente enfermos, pero no ocasionar un aumento en las simulaciones de enfermedad o de bajas no justificadas, máxime si se tiene en cuenta que estas bajas simuladas influyen y han influido en la producción y en las horas de trabajo y que representan, potencialmente, un riesgo para la continuidad de las prestaciones y ayuda que G. E. E. da a sus productores enfermos.

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

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

Adoptar medidas «a priori» para que 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 parte 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 63 si la baja es confirmada como necesaria y justificada por el dictamen del Servicio Médico de la Empresa, para lo cual los productores implicados se someterán a los reconocimientos y pruebas que determinen estos facultativos, incluso hospitalarios.

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

Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en el artículo 63 de este Convenio y para la mejor vigilancia de las bajas por enfermedad, todo productor en situación de baja deberá someterse a los reconocimientos de los facultativos del Servicio Médico de 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 el caso de que estos últimos no consideren justificada la baja del productor, perderá este derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona G. E. E., cobrando entonces solamente lo que abone el I. N. P.

Art. 65. *Retribuciones brutas.*—Las retribuciones que garantiza G. E. E. son brutas y, por tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como Impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal (I. R. T. P.), Seguridad Social, etc., se deducirán íntegramente de aquéllas.

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

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

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

Sueldo base.

Complemento por carencia de incentivos.

Antigüedad.

Otros complementos personales (cuando existan).
Plus de distancia.
Pluses G. E. E. de ayuda familiar.

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el Calendario Laboral de G. E. E.

Además de los importes anteriores se abonarán:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según el Calendario Laboral de G. E. E.

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

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

En cada pago mensual se retendrán las cuotas correspondientes al Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal (I. R. T. P.) y las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del productor, así como sus retenciones internas.

En cuanto al I. R. T. P., al finalizar el año se efectuará la regularización correspondiente para devolver las demasías de retención que, eventualmente, se hubieran producido.

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

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

siendo:

Retribución total mes = Sueldo base + Complemento por carencia de incentivos + Antigüedad mes + Pluses G. E. E. de ayuda familiar + Complementos personales.

Horas mes = Horas anuales pactadas divididas por 11.

Art. 68. Revisiones salariales.

A. Area Vizcaya.

1. Si se consigue el objetivo de facturación del segundo semestre de 1976 (4.650 millones).

a) 1 de enero de 1977: Se aplicarán a todos los trabajadores las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1976 para el personal acogido a pacto, con un incremento igual al experimentado por el Índice del Coste de Vida para el conjunto nacional en el segundo semestre de 1976, más un 10 por 100 de tales tablas.

b) 1 de julio de 1977: Se incrementarán las tablas del 1 de enero en un porcentaje igual al experimentado por el Índice del Coste de Vida para el conjunto nacional durante el primer semestre de 1977, más un 5 por 100 de tales tablas.

2. Si no se ha conseguido el objetivo de facturación del segundo semestre de 1976 (4.650 millones).

Si no se han conseguido en el segundo semestre de 1976 los 4.650 millones, pero se ha superado en dicho período la cifra de 4.500 millones, se deducirá del incremento fijado en el apartado a) del punto anterior, un 1 por 100 por cada 50 millones, o fracción, que falten para llegar a los 4.650 millones, según la siguiente tabla:

De 4.600 a 4.649, incremento del coste de vida más 9 por 100.
De 4.550 a 4.599, incremento del coste de vida más 8 por 100.
De 4.500 a 4.549, incremento del coste de vida más 7 por 100.

Se mantendrá la oferta de aumento prevista en el punto b) para el segundo semestre de 1977 (coste de vida del primer semestre de 1977 más un 5 por 100 de las tablas).

Si la facturación del segundo semestre de 1976 alcanza o supera los 4.500 millones de pesetas, la forma de distribuir los aumentos que correspondan se realizará de acuerdo entre el Jurado Central y la Dirección de Relaciones Industriales.

3. Si no se han alcanzado los 4.500 millones de facturación:

A lo largo del mes de enero de 1977, a la vista de la situación financiera y productiva y de la actitud demostrada por el personal, La Dirección haría una nueva oferta.

B) Electromedicina.

1. Si se consigue el objetivo de facturación del año 1976 (1.550 millones):

a) En 1 de enero de 1977: Se aplicarán a todos los trabajadores las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1976 para el personal acogido a pacto, con un incremento igual al experimentado por el índice del coste de vida para el conjunto nacional en el segundo semestre de 1976, más un 10 por 100 de tales tablas.

b) En 1 de julio de 1977: Se incrementarán las tablas del 1 de enero en el porcentaje igual al experimentado por el índice del coste de vida para el conjunto nacional durante el primer semestre de 1977, más un 5 por 100 de tales tablas.

2. Si no se ha conseguido el objetivo de facturación del año 1976 (1.550 millones):

Si no se han conseguido en el año 1976 los 1.550 millones, pero se ha superado en dicho período la cifra de 1.500 millones, se deducirá del incremento fijado en el apartado 1, a), del punto anterior, un 1 por 100 por cada 15 millones, o fracción, que falte para llegar a los 1.550 millones, según la siguiente tabla:

De 1.530 a 1.549, incremento del coste de vida más 9 por 100.
De 1.515 a 1.529, incremento del coste de vida más 8 por 100.
De 1.500 a 1.514, incremento del coste de vida más 7 por 100.

Se mantendrá la oferta de aumento prevista en el punto b) para el segundo semestre de 1977 (coste de vida del primer semestre de 1977 más un 5 por 100 de las tablas).

3. Si no se han alcanzado los 1.500 millones de facturación:

A lo largo del mes de enero de 1977, a la vista de la situación financiera y productiva y de la actitud demostrada por el personal, la Dirección haría una nueva oferta.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 69. Créditos al personal.—Se regirán por la norma aplicable en cada momento.

Art. 70. Comedores.—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en las fábricas de la Empresa comedores en los que el personal de las mismas puede efectuar, si lo desea, la comida de mediodía, cuyos precios serán de 37 pesetas hasta el 30 de septiembre de 1976, de 41 pesetas desde 1 de octubre al 31 de diciembre de 1976. En 1 de enero de 1977 este precio se incrementará en el porcentaje medio en que suban las tablas y análoga revisión se efectuará en 1 de julio de 1977.

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

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

En aquellos Centros en los que durante el período de vacaciones no dispongan del servicio de comedor, se abonarán a los trabajadores afectados 200 pesetas diarias durante las vacaciones de 1976 y 240 pesetas en las de 1977.

Art. 71. Economatos.—En los Centros de trabajo donde los preceptos legales lo requieran, se satisface este servicio de acuerdo con las siguientes modalidades:

Fábricas de Vizcaya:

Existe un economato en la fábrica de Galindo y otro en la de Trápaga por el sistema de autoservicio. En la administración de los mismos interviene una Junta administrativa formada por representantes del personal, que será la que regule la marcha, precios y funcionamiento de los mismos.

Esta Junta administrativa se compromete a mejorar el economato de Trápaga.

Fábrica de Madrid:

Está concertado este servicio mediante afiliación del personal que lo solicite a un economato laboral ajeno a la Empresa, cuya cuota será a cargo de ésta.

Art. 72. Becas.—G.E.E. sustituyó su plantilla de Aprendices por un capital destinado a ayuda de estudios a hijos de trabajadores, con arreglo a las normas que figuran en el Reglamento de Becas.

El importe de las becas para el presente Convenio será:

| Nivel | Importe anual (curso) |
|-------|-----------------------|
| A | 16.000 |
| B | 20.000 |
| C | 24.000 |

correspondiendo:

Nivel A: Formación profesional de primer grado, B.U.P. o equivalente.

Nivel B: Formación profesional de segundo grado, C.O.U. o equivalente.

Nivel C: Formación profesional de tercer grado, equivalentes o superiores.

Se entienden por equivalente aquellos estudios que requieren los mismos años para acceder a ellos que los del nivel de que se trate.

Para el primer año del presente Convenio se establece un capital de seis millones de pesetas, incrementable anualmente en el índice del coste de la vida, computado a estos efectos el período octubre a septiembre inmediatos.

La aplicación de este sistema queda supeditada a la aprobación del Reglamento de Becas por la correspondiente autoridad administrativa.

Art. 73. *Pensiones complementarias.*—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene en vigor el Reglamento de Pensiones Complementarias que figuró como anexo número 1 del VIII Convenio, cuyo Reglamento se considera incorporado íntegramente al presente Convenio.

Art. 74. *Seguro de vida.*—G.E.E. tiene concertado el seguro colectivo de vida para sus productores, cuya aceptación es voluntaria para los mismos. La prima correspondiente a las primeras 50.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

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

Tabla de capitales asegurados

| Grado | Capital asegurado (en miles de pesetas) | Cuota mes a cargo del empleado |
|-------|---|--------------------------------|
| 3 | 220 | 102 |
| 4 | 230 | 108 |
| 5 | 240 | 114 |
| 6 | 250 | 120 |
| 7 | 260 | 126 |
| 8 | 270 | 132 |
| 9 | 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.

Art. 75. *Asistencia ambulatoria.*—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.

La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

CAPITULO VIII

Conciliación

Art. 76. *Comisión Mixta.*—Se mantiene la Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio. Esta Comisión será constituida y presidida de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 77. *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. 78. *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. 79. *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 una 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. 80. *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. 81. *Convocatorias.*—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclaman atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Cuando el problema planteado afecte sólo a un centro de trabajo, se resolverá en Comisión de Interpretación Delegada, compuesta por cuatro miembros de la Dirección y otros cuatro del Jurado de centro.

En cualquier caso, entre estos miembros figurarán los que lo sean de la Comisión Mixta.

Las resoluciones que se adopten en la Comisión Delegada afectarán únicamente al centro en cuestión.

Art. 82. *Procedimiento conciliatorio.*—En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo en un centro de trabajo, éste se someterá a la línea jerárquica. Agotado este procedimiento y en caso de disconformidad, se pasará al Jurado de centro, 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. 83. *Servicio militar.*—A todos los productores de «General Eléctrica Española, S. A.», que estén cumpliendo el servicio militar se les abonarán las dos o cuatro pagas extras, según corresponda.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos:

Sueldo base mes en el área de Vizcaya o de calificación en Electromedicina.

Antigüedad mes.

Art. 84. *Pensionistas.*—A la firma del presente Convenio, la Dirección destina la cantidad de doce millones y medio de pesetas para mejorar la situación de aquellos pensionistas cuyos recursos económicos se consideren insuficientes.

La distribución de dicha cantidad se realizará a lo largo de los años 1976 y 1977, de acuerdo con el Jurado central.

Art. 85. *Entrada en vigor y efectos retroactivos.*—No obstante lo dispuesto en el artículo 4.º, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del mismo. El nuevo régimen de complemento de la Ayuda Familiar para esposa e hijos estará vigente a partir del 1 de octubre de 1975, y por familiares a su cargo, a partir del 1 de julio de 1976.

Por el contrario, las tablas de retribución entrarán en vigor en las fechas que en cada una de ellas se indica, abonándose las diferencias que correspondan con efectos retroactivos a las mismas.

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 ... de septiembre de 1976.

TABLAS SALARIALES

Durante la vigencia del presente Convenio, el grado 3 de estas tablas se aplicará únicamente a efectos de la garantía establecida para los pensionistas en el VIII Convenio Colectivo Sindical de «General Eléctrica Española, S. A.».

TABLA I

Area Vizcaya. Del 1 de enero al 30 de septiembre de 1976. (Para 1.986 horas anuales)

| Grados | Sueldos anuales | | | Sueldos mensuales | |
|--------|-----------------|-------------|--------------|----------------------|------------------------|
| | Base | Complemento | Calificación | Base Dieciséis pagas | Complemento Doce pagas |
| 03 | 201.168 | 38.088 | 239.256 | 12.573 | 3.174 |
| 04 | 209.824 | 39.876 | 249.700 | 13.114 | 3.323 |
| 05 | 218.832 | 41.760 | 260.592 | 13.677 | 3.480 |
| 06 | 228.320 | 43.740 | 272.060 | 14.270 | 3.645 |
| 07 | 237.728 | 45.720 | 283.448 | 14.858 | 3.810 |
| 08 | 248.736 | 48.036 | 296.772 | 15.546 | 4.003 |
| 09 | 259.648 | 50.352 | 310.000 | 16.228 | 4.196 |
| 10 | 271.632 | 52.884 | 324.516 | 16.977 | 4.407 |
| 11 | 285.088 | 55.740 | 340.828 | 17.818 | 4.645 |
| 12 | 299.264 | 58.752 | 358.016 | 18.704 | 4.896 |
| 13 | 313.392 | 61.776 | 375.168 | 19.587 | 5.148 |
| 14 | 328.448 | 65.016 | 393.464 | 20.528 | 5.418 |
| 15 | 344.192 | 68.400 | 412.592 | 21.512 | 5.700 |
| 16 | 361.456 | 72.144 | 433.600 | 22.591 | 6.012 |
| 17 | 380.304 | 76.224 | 456.528 | 23.769 | 6.352 |
| 18 | 400.048 | 80.508 | 480.556 | 25.003 | 6.709 |
| 19 | 423.888 | 85.320 | 509.208 | 26.493 | 7.110 |

Valores brutos

TABLA II

Area Vizcaya. Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1976. (Para 1.986 horas anuales)

| Grados | Sueldos anuales | | | Sueldos mensuales | |
|--------|-----------------|-------------|--------------|----------------------|------------------------|
| | Base | Complemento | Calificación | Base Dieciséis pagas | Complemento Doce pagas |
| 03 | 201.168 | 38.088 | 239.256 | 12.573 | 3.174 |
| 04 | 248.240 | 47.316 | 295.556 | 15.515 | 3.943 |
| 05 | 257.248 | 49.200 | 306.448 | 16.078 | 4.100 |
| 06 | 266.736 | 51.180 | 317.916 | 16.671 | 4.265 |
| 07 | 276.144 | 53.160 | 329.304 | 17.259 | 4.430 |
| 08 | 287.152 | 55.476 | 342.628 | 17.947 | 4.623 |
| 09 | 298.064 | 57.792 | 355.856 | 18.629 | 4.816 |
| 10 | 310.048 | 60.324 | 370.372 | 19.378 | 5.027 |
| 11 | 323.504 | 63.180 | 386.684 | 20.219 | 5.265 |
| 12 | 337.680 | 66.192 | 403.872 | 21.105 | 5.516 |
| 13 | 351.808 | 69.216 | 421.024 | 21.988 | 5.768 |
| 14 | 366.864 | 72.456 | 439.320 | 22.929 | 6.038 |
| 15 | 382.608 | 75.840 | 458.448 | 23.913 | 6.320 |
| 16 | 399.872 | 79.584 | 479.456 | 24.992 | 6.632 |
| 17 | 418.720 | 83.664 | 502.384 | 26.170 | 6.972 |
| 18 | 438.464 | 87.948 | 526.412 | 27.404 | 7.329 |
| 19 | 462.304 | 92.760 | 555.064 | 28.894 | 7.730 |

Valores brutos

TABLA III

PLUS DE ANTIGÜEDAD

Area Vizcaya. Valores brutos por quinquenios (1.986 horas anuales)

| Grados | Anuales | | Mensuales (dieciséis pagas) | |
|--------|------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | 1 ene. al 30 sep. 1976 | 1 oct. al 31 dic. 1976 | 1 ene. al 30 sep. 1976 | 1 oct. al 31 dic. 1976 |
| 03 | 0.584 | 9.584 | 599 | 599 |
| 04 | 10.128 | 12.064 | 633 | 754 |
| 05 | 10.528 | 12.464 | 658 | 770 |
| 06 | 11.072 | 13.008 | 692 | 813 |
| 07 | 11.600 | 13.552 | 725 | 847 |
| 08 | 12.144 | 14.080 | 759 | 880 |
| 09 | 12.688 | 14.624 | 793 | 914 |
| 10 | 13.360 | 15.296 | 835 | 956 |
| 11 | 14.032 | 15.968 | 877 | 998 |
| 12 | 14.848 | 16.784 | 928 | 1.049 |
| 13 | 15.648 | 17.600 | 978 | 1.100 |
| 14 | 16.464 | 18.400 | 1.029 | 1.150 |
| 15 | 17.280 | 19.216 | 1.080 | 1.201 |
| 16 | 18.224 | 20.160 | 1.139 | 1.280 |
| 17 | 19.296 | 21.232 | 1.206 | 1.327 |
| 18 | 20.384 | 22.320 | 1.274 | 1.395 |
| 19 | 21.600 | 23.536 | 1.350 | 1.471 |

TABLA IV
Area Vizcaya. Bases-hora

| Grados | Para pluses | | Para horas extraordinarias | | | |
|--------|------------------------|------------------------|----------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | | | 1 ene. al 30 sep. 1976 | | 1 oct. al 31 dic. 1976 | |
| | 1 ene. al 30 sep. 1976 | 1 oct. al 31 dic. 1976 | Por sueldo | Por quinquenio | Por sueldo | Por quinquenio |
| 03 | 54,14 | 54,14 | 89 | 3,76 | 89 | 3,76 |
| 04 | 56,70 | 67,28 | 93 | 3,94 | 96 | 4,10 |
| 05 | 59,36 | 69,95 | 96 | 4,12 | 99 | 4,27 |
| 06 | 62,19 | 72,77 | 101 | 4,31 | 104 | 4,42 |
| 07 | 65,01 | 75,53 | 106 | 4,51 | 108 | 4,60 |
| 08 | 68,30 | 78,79 | 111 | 4,74 | 112 | 4,80 |
| 09 | 71,59 | 81,99 | 117 | 4,96 | 118 | 5,01 |
| 10 | 75,20 | 86,17 | 123 | 5,22 | 123 | 5,24 |
| 11 | 79,25 | 90,10 | 129 | 5,49 | 129 | 5,49 |
| 12 | 83,54 | 94,29 | 136 | 5,80 | 136 | 5,80 |
| 13 | 87,84 | 98,42 | 143 | 6,10 | 143 | 6,10 |
| 14 | 92,44 | 103,56 | 151 | 6,41 | 151 | 6,41 |
| 15 | 97,27 | 108,16 | 159 | 6,75 | 159 | 6,75 |
| 16 | 102,58 | 113,51 | 168 | 7,11 | 168 | 7,11 |
| 17 | 108,39 | 119,63 | 176 | 7,52 | 176 | 7,52 |
| 18 | 114,49 | 125,41 | 186 | 7,94 | 186 | 7,94 |
| 19 | 121,31 | 131,88 | 196 | 8,42 | 196 | 8,42 |

Valores brutos

TABLA V
Electromedicina. Sueldos (para 1.986 horas anuales)

| Grados | Sueldos de calificación anuales | | Sueldos de calificación mensuales | |
|--------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| | | | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 |
| | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 |
| 03 | 202.076 | 202.076 | 14.434 | 14.434 |
| 04 | 276.500 | 305.102 | 19.750 | 21.793 |
| 05 | 286.048 | 314.650 | 20.432 | 22.475 |
| 06 | 297.892 | 326.494 | 21.278 | 23.321 |
| 07 | 309.470 | 338.072 | 22.105 | 24.148 |
| 08 | 321.776 | 350.378 | 22.984 | 25.027 |
| 09 | 334.628 | 363.230 | 23.902 | 25.945 |
| 10 | 349.174 | 377.776 | 24.941 | 26.984 |
| 11 | 365.050 | 393.652 | 26.075 | 28.118 |
| 12 | 382.942 | 411.544 | 27.353 | 29.396 |
| 13 | 402.060 | 430.682 | 28.720 | 30.763 |
| 14 | 422.296 | 450.898 | 30.164 | 32.207 |
| 15 | 443.604 | 472.206 | 31.686 | 33.729 |
| 16 | 466.214 | 494.816 | 33.301 | 35.344 |
| 17 | 490.000 | 518.602 | 35.000 | 37.043 |
| 18 | 515.048 | 543.648 | 36.789 | 38.832 |
| 19 | 543.298 | 571.900 | 38.807 | 40.850 |

Valores brutos

TABLA VI
Electromedicina. Plus de antigüedad (para 1.986 horas anuales)

| Grados | Valor anual por quinquenio | | Valor mensual por quinquenio | |
|--------|----------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|
| | | | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 |
| | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 |
| 03 | 7.952 | 7.952 | 568 | 568 |
| 04 | 11.074 | 12.222 | 791 | 873 |
| 05 | 11.452 | 12.600 | 818 | 900 |
| 06 | 11.928 | 13.076 | 852 | 934 |
| 07 | 12.376 | 13.524 | 884 | 966 |
| 08 | 12.880 | 14.028 | 920 | 1.000 |
| 09 | 13.398 | 14.546 | 957 | 1.039 |
| 10 | 13.986 | 15.134 | 999 | 1.081 |
| 11 | 14.616 | 15.784 | 1.044 | 1.126 |
| 12 | 15.316 | 16.464 | 1.094 | 1.176 |
| 13 | 16.100 | 17.248 | 1.150 | 1.232 |
| 14 | 16.912 | 18.060 | 1.208 | 1.290 |
| 15 | 17.752 | 18.900 | 1.268 | 1.350 |
| 16 | 18.648 | 19.786 | 1.332 | 1.414 |
| 17 | 19.614 | 20.762 | 1.401 | 1.483 |
| 18 | 20.603 | 21.756 | 1.472 | 1.554 |
| 19 | 21.742 | 22.890 | 1.553 | 1.635 |

Valores brutos

Electromedicina

TABLA VII

Plus por tóxico, penoso o peligroso

| Grados | Sueldo base-hora | |
|--------|------------------------|------------------------|
| | 1 ene. al 30 jun. 1976 | 1 jul. al 31 dic. 1976 |
| 03 | 69,76 | 69,76 |
| 04 | 95,47 | 105,35 |
| 05 | 98,77 | 108,64 |
| 06 | 102,85 | 112,73 |
| 07 | 106,85 | 116,73 |
| 08 | 111,10 | 120,98 |
| 09 | 115,54 | 125,42 |
| 10 | 120,57 | 130,44 |
| 11 | 126,05 | 135,92 |
| 12 | 132,22 | 142,10 |
| 13 | 138,84 | 148,71 |
| 14 | 145,81 | 155,69 |
| 15 | 153,17 | 163,04 |
| 16 | 160,97 | 170,85 |
| 17 | 169,18 | 179,06 |
| 18 | 177,83 | 187,71 |
| 19 | 187,59 | 197,47 |

Valores brutos.

TABLA VIII

Horas extraordinarias

| Grados | Base-hora | |
|--------|------------|----------------|
| | Por sueldo | Por quinquenio |
| 03 | 78,— | 3,12 |
| 04 | 102,91 | 4,10 |
| 05 | 107,33 | 4,27 |
| 06 | 111,24 | 4,42 |
| 07 | 115,06 | 4,58 |
| 08 | 120,48 | 4,78 |
| 09 | 125,94 | 4,99 |
| 10 | 130,91 | 5,24 |
| 11 | 137,43 | 5,45 |
| 12 | 144,20 | 5,69 |
| 13 | 152,22 | 5,97 |
| 14 | 161,39 | 6,27 |
| 15 | 171,10 | 6,61 |
| 16 | 180,95 | 6,93 |
| 17 | 190,06 | 7,28 |
| 18 | 200,85 | 7,65 |
| 19 | 211,55 | 8,08 |

Valores brutos

MINISTERIO DE INDUSTRIA

8217 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Guipúzcoa por la que se fija fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de los bienes y derechos que se citan.

Declarada la urgencia, a efectos de expropiación forzosa, por Real Decreto 206/1977, de 23 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 44, del 21 de febrero) de la ocupación de terrenos en favor de «Acería Guipúzcoana, S. A.», de Azcoitia (Guipúzcoa), se señala el día 26 de abril de 1977, a las once (11) horas de la mañana, al objeto de proceder al levantamiento de las actas previas a la ocupación que preceptúa el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 18 de diciembre de 1954, acto que se celebrará en los mismos terrenos objeto de expropiación, cuya relación, ya publicada en el «Boletín Oficial de Guipúzcoa» del 6 de octubre de 1976 y «Boletín Oficial del Estado» de 11 de octubre de 1976, figura expuesta en los edictos fijados en los tableros de anuncios del Ayuntamiento de Azcoitia y de esta Delegación.

Deberán concurrir los propietarios interesados o titulares de derechos sobre los mismos bienes, pudiendo hacerse acompañar de Peritos y de un Notario, advirtiéndose que su incomparecencia no producirá la suspensión del acto.

San Sebastián, 24 de marzo de 1977.—El Delegado provincial, J. L. Pamplin.—3.431-C.

8218 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Santander por la que se autoriza el establecimiento de la línea aérea de transporte de energía eléctrica a 12 KV. «Reinosa-Reinosa I y II».

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Delegación provincial, a petición de «S. A. La Electra Pasiega», con domicilio en Santander, Río de la Pila, número 6, solicitando autorización y declaración, en concreto, de su utilidad pública para el establecimiento de la instalación eléctrica citada, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización administrativa de instalaciones eléctricas y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre declaración de utilidad pública de las mismas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden del Ministerio de Industria de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación provincial, a propuesta de la Sección de Energía, ha resuelto:

Autorizar a «S. A. La Electra Pasiega», la instalación eléctrica citada, cuya finalidad será sustituir la actual línea por otra de mayor capacidad de transporte, para atender la creciente demanda de energía en la zona bajo su influencia. Sus características principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica, en doble circuito.

Longitud: 2.346 metros.

Origen: Reinosa.

Final: Requejo.

Tensión: 12.000 voltios.

Capacidad de transporte: 4.000 kW.

Conductor: Cable al-ac LA-110, de 116,2 milímetros cuadrados de sección total.

Aislamiento: Aisladores de vidrio templado, modelo 1.507 del catálogo «Esperanza». Carga de rotura: 8.500 kilogramos.

Herrajes: De acero estampado.

Apoyos: De hierro galvanizado, en celosía.

Asimismo, declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras el peticionario de la misma no cuente con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Santander, 23 de marzo de 1977.—El Delegado provincial, Manuel Aybar Gállego.—3.450-C.

8219 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Santander por la que se autoriza el establecimiento de la línea aérea de transporte de energía eléctrica a 12 KV. Cacicedo-Revilla.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Delegación Provincial, a petición de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», con domicilio en Santander, calle del Medio, número 12, solicitando autorización y declaración en concreto de su utilidad pública para el establecimiento de la instalación eléctrica citada, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización administrativa de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre declaración de utilidad pública de las mismas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden del Ministerio de Industria de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación provincial, a propuesta de la Sección de Energía, ha resuelto:

Autorizar a «Electra de Viesgo, S. A.», la instalación eléctrica citada, cuya finalidad será garantizar el servicio eléctrico que requiere la actual situación industrial de su zona de influencia. Sus características principales son las siguientes:

Línea aérea trifásica, en doble circuito con la línea a 12 KV. Cacicedo-Renedo.

Longitud: 3.814 metros.

Origen: Subestación de Cacicedo.

Final: C. T. de Productos Dolomíticos.

Tensión: 12.000 voltios.

Capacidad de transporte: 5.000 KW.