

## 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, la adquisición de un inmueble y obras de adaptación para el Centro docente «San Fermín», sito en la localidad de Cizur Menor (Navarra), con lo que se conseguirá un Centro de doce unidades de Preescolar, veinticuatro de Educación General Básica y cuatro de Bachillerato Unificado y Polivalente, de las que dieciocho son de nueva creación, y cuyo expediente ha sido promovido por don Javier Barcos Otano en su condición de Presidente del Centro Cultural «San Fermín, S. A.».

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

Dado en Madrid a veinte de abril de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación,  
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

**13573** *RESOLUCION de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar por la que se acuerda la nulidad de la adjudicación del contrato de obras celebrado entre la Administración del Estado y la Empresa «Cofesa, S. A.», para la ejecución de las obras de construcción de dos cobertizos en el Colegio Nacional mixto de El Grove (Pontevedra).*

Visto el expediente de nulidad de la adjudicación del contrato de obras de construcción de dos cobertizos en el Colegio Nacional mixto de El Grove (Pontevedra);

Resultando que habiendo sido adjudicadas a la Empresa «Cofesa, S. A.», las obras citadas por importe de 336.734,23 pesetas en 29 de noviembre de 1972;

Resultando que tras haber sido requerida en reiteradas ocasiones para depositar la fianza y formalizar el contrato en forma reglamentaria, y tras informes previos se incoó expediente de resolución de contrato por falta de formalización de ejecución de las obras;

Resultando que concedida audiencia al contratista se formuló por el mismo la alegación de que las obras le fueron adjudicadas sin oferta previa;

Resultando que ni siquiera ha dado conformidad dicho contratista a la adjudicación de referencia mediante su actividad al no constituir fianza ni expresar su voluntad de ejecutar dichas Obras;

Visto la Ley de Contratos del Estado y su Reglamento, el pliego de cláusulas administrativas generales y particulares, la Ley de Procedimiento Administrativo y demás legislación concordante;

Considerando que se ha contravenido el procedimiento establecido en cuanto al trámite de adjudicación de obras, ello en relación con el artículo 41 del citado Reglamento, lo que daría lugar a la nulidad de pleno derecho del acto de adjudicación;

Considerando que es igualmente de aplicación el apartado c) del artículo 47 de la Ley de Procedimiento Administrativo por incumplimiento de cuanto dispone el artículo 37 de la Ley de Contratos del Estado y artículo 118 de su Reglamento;

Considerando que de todo ello se deduce que la adjudicación ha devenido en acto nulo de pleno derecho y ambas partes deberán restituirse las prestaciones realizadas como si no hubiera existido dicha adjudicación en base a que, jurídicamente, todo acto nulo es inexistente y, por tanto, no puede producir efecto alguno.

De conformidad con el dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado de fecha 29 de marzo de 1979 número 42.123.

Esta Presidencia de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar ha acordado declarar la nulidad de pleno derecho del acto de adjudicación de las obras de Construcción de dos cobertizos en el Colegio Nacional mixto de El Grove (Pontevedra) sin devolución de fianza por no haberse depositado y sin haber lugar a indemnización de daños y perjuicios por así proceder en derecho.

Contra la presente resolución podrá interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Educación en el plazo de quince días, contados a partir de la recepción de la

misma de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 76 de la Ley de Entidades Estatales Autónomas y 122 y siguientes de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 19 de abril de 1979.—El Presidente, Francisco Arance Sánchez.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**13574** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, interprovincial, para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 22 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del representante legal de la mencionada Empresa, al que acompaña texto del X Convenio Colectivo que fue firmado por las partes el día 7 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose la documentación complementaria;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del mismo texto legal y, con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo mercedo la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 23 de abril de 1979;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el X Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 7 de marzo de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo, y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 30 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

DECIMO CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA  
«GENERAL ELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS  
TRABAJADORES

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—En Bilbao a 7 de marzo de 1979; reunida la Comisión Deliberadora del X Convenio Colectivo, actuando como Presidente don José María Satruste-

gui Martínez, e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa «General Eléctrica Española, S. A.», señores P. M. Aldámiz-Echevarría, Mi Aramburuzabala, L. Cabezuolo, P. Carbajo, E. Casares, J. J. García Egocheaga, A. García Iturraspe, J. L. Gutiérrez Brá, L. E. Hurtado, M. Miranda, J. Melaxechevarría, J. L. Odriozola, A. Pacheco, A. Peña y F. de la Riva, y por los representantes del personal, señores J. M. Molinete, A. Pérez, H. Temiño, J. Antuñano, J. Corres, D. Uruga, J. C. Hernández, G. Alonso, A. Palacio, G. Arostegui, J. Arregui, J. C. Sáez, C. Tamayo, A. Montalbán, C. Loaisa, H. Alonso, M. Martínez, A. Fernández y L. García; como resultado de sus deliberaciones han elaborado y aprobado el presente Convenio Colectivo, que anula y sustituye en todo al IX Convenio Colectivo de Empresa y a las modificaciones introducidas en el mismo por el laudo dictado por la Dirección General de Trabajo con fecha 14 de julio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 9 de agosto).

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas, oficinas y dependencias de «General Eléctrica Española» situadas en territorio del Estado español.

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

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

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

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1979.

Este Convenio se prorrogará por la tática de año en año, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes contratantes, citadas en el artículo 1.º de 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 sean absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

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

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

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

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

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

E) 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).

F) En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por la 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 77, decidirá si procede o no la revisión total o parcial del Convenio.

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Valoración de tareas y categorías profesionales

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

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

En todos los puestos de GEE se podrá aplicar los procedimientos del Manual de Valoración de Tareas.

Art. 10. *Valoración de tareas*.—El sistema de valoración adoptado por 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, indicados en el Manual de Valoración.

Art. 12. *Grados*.—A) Grado directo.—Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

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

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 10, sobre grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14. *Saturación.*—Las puntuaciones directas que asigna la valoración se entienden referidas a 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 por duplicado de la descripción que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo.

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

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

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

Las reclamaciones que hayan de hacer los trabajadores 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 Comité de Centro.

#### Composición:

Dos miembros designados por la Dirección.

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

Será Presidente del mismo el Director de Relaciones Industriales o el Jefe del Departamento de Valoración, actuando como Secretario el que lo sea del Comité de Centro, o uno de los miembros permanentes.

B) Comité Central de Valoración.—Composición:

Todos los componentes de los Comités de Valoración de cada centro, presididos por el Director de Relaciones Industriales, y siendo Secretario el del Comité Central, o persona delegada dentro del Comité Central.

#### Funciones del Comité Central:

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

3. 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. Analizar tales dificultades durante un periodo suficiente de experiencia y proponer las soluciones que consideren oportunas para el mejor desarrollo de la aplicación del manual.

5. El Comité Central de Valoración se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre.

6. Durante la vigencia del Convenio, se completará la revisión del «Manual de Valoración de Tareas». Los efectos económicos de esta revisión entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1980.

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

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

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

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

2. La revisión del contenido del puesto de trabajo y de la valoración se realizará por el Departamento de Valoración conjuntamente con el Comité de Valoración del Centro.

Las reclamaciones deberán ser resueltas en plazo no superior a un mes natural.

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

3. Recibida la contestación, el interesado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

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

No se computarán como días hábiles, a efectos de reclamación, los correspondientes a bajas por enfermedad o accidente, licencias, vacaciones, etc.

A partir de la firma de este Convenio figurará en los impresos de notificación esta circunstancia.

Art. 19. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de «GEE», 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:

Categoría profesional mínima

GRADO DIRECTO

3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	OCUPACION
P												Peones ordinarios.
	E											Especialistas varios.
	E		3a	2a	1a							Moldead., Pintor, Albañil, Hojalatero, Rectificadores, Soldadores.
	E		3a		2a	1a						Cerrajero, Carpint. Met., Forja y Chapi- pista.
	E		3a		2a		1a					Rest. Prof. obreros: Mandrino, Torno, Fresa, Ajuste, Calder., Montad., Bo- bin., Carpinteros, etc.
	Aux.		2a				1a					Administrativos.
	Aux.			2a				1a				Técnicos laboratorio.
	Aux.			2a				1a				Técnicos organización.
		Cal.		2a				1a				Proy. Técnicos oficina.

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

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

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

Categoría profesional	Grado directo
Peones ordinarios y Especialistas	3
Porteros, Reprodutor de Planos, Auxiliares y Ordenanzas	4
Oficiales de tercera de Taller, Calcadores, Guardas Jurados y Almaceneros	5
Oficiales de segunda de Taller, Capataz de Peones, Administrativos de segunda, Técnicos de Organización de segunda, Delineantes de segunda, Telefonistas y Chóferes	6
Oficiales de primera de Taller, Capataz de Especialistas, Cabo de Guardas y Analistas de segunda	7
Encargados y Administrativos de primera	8
Técnicos de Organización de primera, Delineantes de primera y Analistas de primera	9
Maestro de segunda, Jefes Administrativos de segunda y Jefe de Guardas	10
Maestro de Taller, Jefes de Organización de segunda, Jefes de Laboratorio de segunda y Proyectistas	11
Jefes de Taller, Jefes de Laboratorio de primera, Jefes de Organización de primera y Jefes Administrativos de primera	13
Ayudantes de Ingeniero y Graduados Sociales	15
Ingenieros Técnicos y Técnicos Empresariales	17
Ingenieros y Licenciados	20

Esta garantía es estrictamente «ad personam». El reconocimiento de estos grados mínimos para cada categoría profesional no podrá servir de base a una petición de as-

censo de categoría de aquellas personas que ocupen puestos cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostente.

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

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

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

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

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

Para la absorción de los Modificadores de Grado por condiciones especiales de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 12.

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

CAPITULO III

Organización del trabajo

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

Los modernos sistemas de organización del trabajo se fundamentan tanto en la continuidad del trabajo a lo largo de la jornada (conseguida a través de un flujo metódico y armónico

de materiales e información) como en la rapidez de movimientos y limitaciones máximas del esfuerzo físico.

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

Planificación a medio y largo plazo.

Preparación del trabajo a través de una Ingeniería de Fabricación, que establezca correctamente procesos, métodos y tiempos.

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

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

Ejecución de los trabajos correspondientes.

Seguimiento, control y análisis del funcionamiento y 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 las necesidades de participación y colaboración de todos para conseguirlo.

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

Art. 23. *Comisión de Productividad*.—Composición:

La Comisión de Productividad estará formada, como máximo, por cuatro miembros o representantes de la Dirección y otros cuatro del Comité de 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 Comité podrán solicitar la ayuda u opinión de la Comisión de sus miembros permanentes en todos los asuntos relacionados con la productividad. La Comisión deberá estudiar los asuntos y proponer soluciones a los mismos.

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

Responsabilidad y atribuciones:

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

Durante el primer semestre de 1979 se estudiará y modificará el «Manual del Sistema de Sugerencias» con el fin de mejorar la motivación del personal en este campo.

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

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 cualquier mejora.

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

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

Cuando la Dirección estime conveniente la implantación de algún sistema se informará y escuchará previamente a la Comisión de Productividad y, una vez determinada la utilización o sustitución citada, el trabajador deberá aceptarla preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con el resultado de su aplicación, presentar la correspondiente reclamación a la Comisión de Productividad. Sin embargo, quienes estuvieran disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente 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, y para un correcto control de costes, justificar todas sus horas de presencia con los correspondientes bonos de mano de obra que totalicen las horas registradas como de presencia en la tarjeta.

Estos vales de trabajo deberán ser devueltos en el momento que termine la tarea, al final de la jornada, o cuando se le recabe, no pudiendo 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 (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 periodos de tiempo (día, semana, mes, etc.) con idénticos criterios.

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

El nivel de este 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 al 66 punto hora según lo pactado en los 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, conocedor y adaptado al puesto, durante el período de adaptación al puesto, motivado por la creación, rotación o promoción de los mismos.

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

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

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 anterior 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 periodos de gran esfuerzo con periodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita su exigencia a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.

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

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

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabaja-

dores, 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, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este Capítulo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales y Disposiciones que la desarrollen.

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

##### A) Traslados.

Se denomina traslado del personal, la movilidad de éste que traspasa los límites de Centro de Trabajo, tenga carácter de definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

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

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

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

##### B) Desplazamientos temporales.

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

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

##### b1. Desplazamientos dentro del territorio del Estado Español.

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

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

##### b2. Desplazamientos al Extranjero.

Se reconocen en estos casos los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos, y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento del disfrute de los derechos antes citados.

##### C) Permutas.

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

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

##### D) Cambios de puesto.

Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su Área de Trabajo (Vizcaya, Madrid y Delegaciones) y que, a diferencia de los anteriormente definidos no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

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

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

Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

a) Por la duración en:

Provisionales.

Definitivos.

b) Por la causa en:

A petición del trabajador.

Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Por necesidades del trabajo y/o servicio.

Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.

Art. 31. *Cambios 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 del servicio.

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

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

Igualmente y con carácter provisional, se podrá cambiar 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.

En los casos de reclamación por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en este apartado C), aquella se cursará a través del Comité de Centro o la Comisión de Productividad, la cual formulará su propuesta para que sea objeto de estudio y resolución conjunta con la Dirección.

D) Cuando el cambio provisional lleva a un trabajador a un puesto de superior categoría y/o retribución, el citado cambio origina 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 trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución.

Si transcurridos tres meses naturales el productor continuara en el puesto de trabajo, se le reconocerá 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 sistema de Promoción.

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

E) Tramitación de los cambios provisionales.

a) A puestos de igual o inferior retribución.

Cuando se efectúe un cambio de puesto provisional que pueda ser planificado previamente y cuya duración se estima va a ser superior a dos semanas, el Jefe responsable deberá comunicarlo al Departamento de Personal, con copia a la Comisión de Productividad y al interesado, con dos días de antelación, indicando el tiempo estimado de duración y las causas del mismo.

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

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

b) A puestos de superior retribución.

En los casos en que el cambio se efectúe a puesto de superior retribución, sea por diferencia de grado o por TPP, el Jefe

responsable lo comunicará siempre al Departamento de Personal, al Comité de Centro y al trabajador en los plazos siguientes:

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

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

En ambos casos a) y b), al concluir la provisionalidad, el Jefe responsable lo comunicará al Departamento de Personal, al Comité de Centro y al interesado.

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

Art. 32. *Cambios de puesto definitivos*.—Definición:

Se entiende por cambios de puesto definitivos aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos 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 de personal, al trabajador afectado se le respetará, «ad personam», el grado final que tenía asignado y su categoría profesional, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un departamento a otro se trasladará a los trabajadores siguiendo los criterios de antigüedad señalados en el artículo 33.

No obstante lo anterior, no se efectuará cambio forzoso en tanto existan voluntarios de la misma categoría que se presten al mismo.

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 del Comité de Productividad, 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.

Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

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

En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puestos 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 y con la categoría profesional y grado final que tuviera al declararse su disminución de capacidad.

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

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

Art. 33. *Criterios de antigüedad para los casos de cambios de puesto y promoción*.—A partir de la fecha de aprobación del presente Convenio, los cambios de un departamento a otro, tanto provisionales como definitivos —artículos 31, c), y 32, b)—, entendiéndose como departamento en el área de Vizcaya el GFH, se efectuarán teniendo en cuenta los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor período de tiempo figurando en el departamento del que forma parte con esa determinada categoría profesional y profesión.

2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor período de tiempo figurando dentro de «G. E. E.» con esa determinada categoría profesional y profesión.

3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menor antigüedad en el departamento del que forme parte.

4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos

los puntos anteriores, menor antigüedad reconocida en «General Eléctrica Española».

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

Art. 34. *Promoción formación*:

A) Promoción.

Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puesto definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

a) Todo trabajador de «G. E. E.» tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ellos.

b) «G. E. E.» evitará, en todo lo posible, contratar personal del exterior para cubrir una vacante o nuevo puesto sin agotar previamente todas las posibilidades de promoción o rotación del personal existente en su plantilla.

c) Se establece asimismo que los Jefes no podrán obstaculizar, y será su obligación favorecer el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor grado y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

Procedimiento.

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

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

1.1. Por algún trabajador que tenga la categoría y grado asignado a este 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.

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

1.3. Por mujer trabajadora cuya excedencia por maternidad haya vencido y, habiendo olicitado 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.

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

1.5. Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores se cubrirán por concurso-oposición directo o mediante cursos de formación que impliquen la ocupación posterior de las vacantes por parte de alumnos aptos y mejor cualificados, dándose prioridad, en igualdad de condiciones, al personal que se cita en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 de este mismo artículo.

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

2.1. Con mando sobre personas.

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

2.2. Sin mando sobre personas.

Todos estos puestos se cubrirán por concurso-oposición, de acuerdo con las normas señaladas en el artículo siguiente.

3. Puestos de dirigentes:

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

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.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Cada año se establecerá, previa consulta al Comité de Promoción y Formación, un plan de formación, en el que se detallarán los cursillos a impartir y los pormenores de todos ellos en todos sus aspectos.

Art. 35. *Normas que regirán los concursos para ascensos.* Todas las decisiones referentes a este artículo, excepto en los casos contemplados en el punto 3, se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

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

1. Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto, se anunciará su existencia en los tablones de anuncios correspondientes.

En este anuncio se indicará, en su caso:

Nivel, grado, categoría profesional y horario del puesto.

Denominación del mismo.

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

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

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

2. En caso de examen:

2.1. La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por personal competente designado por la Dirección de la Empresa.

El desarrollo, vigilancia y calificación de los mismos se realizará con la participación del Comité de Promoción.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuación mínimo requerido para considerar aptos a los candidatos, informando de todo ello al Comité de Promoción. Las pruebas deberán ajustarse a las materias enunciadas en el anuncio convocatoria.

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

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

2.2. La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos.

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

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

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

3. En caso de evaluación global de aptitudes, datos de formación e historial profesional.

Cuando el procedimiento de elección sea el de evaluación global de aptitudes, formación e historial profesional, el Jefe del puesto realizará los contactos necesarios con los candidatos para, posteriormente, proponer al Director de Relaciones Industriales, con los razonamientos necesarios, los que según su criterio, son aptos para el puesto. Se comunicará al Comité de Empresa el nombre de los candidatos presentados, así como de la elección recaída.

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

5. También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles 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.

6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 Comité de Empresa, 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 Comité correspondiente.

Atribuciones y responsabilidades:

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

Determinar el orden de aplicación del artículo relativo a Promoción y Formación a cada caso concreto.

Designar las personas que han de intervenir en la realización de las pruebas, en representación del Comité de centro.

Determinar el peso relativo a conceder a las distintas partes en cada prueba, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.

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

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

## CAPITULO V

### Régimen de trabajo

Art. 37. *Jornada anual y diaria.*—En toda GEE y durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la jornada anual de trabajo será de mil novecientas sesenta y seis horas.

El número de días de trabajo no será superior a doscientos veintiséis días al año y la jornada diaria no podrá exceder de ocho coma ocho horas. La aplicación concreta de los condicionantes anteriores se efectuará al confeccionar el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.

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

Todas las horas trabajadas en festivo, excepto los domingos que tengan carácter ordinario, se abonarán con los recargos dispuestos en el artículo 51. Al personal que trabaje en estas condiciones (actualmente vapor-phase, tratamiento de condensadores, calderas, tratamiento de transformadores de distribución y servicios de vigilancia), se les abonará en concepto de bonificación la cantidad de 600 pesetas por domingo trabajado con carácter de jornada ordinaria.

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

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Tendrán carácter de horas extraordinarias las que se realicen por el personal una vez completada la jornada ordinaria.

La Dirección, asistida por el Comité de Productividad, trata-



rá de planificar y organizar la producción de tal modo que las horas extraordinarias se hagan innecesarias, salvo en situaciones excepcionales o imprevisibles, facilitando a la Comisión de Productividad, los siguientes datos:

Previsión de las horas necesarias en el trimestre siguiente.  
Previsión de horas mes a mes.

Información semanal de las efectuadas puesto por puesto.

En aquellos puestos de trabajo en que sistemáticamente se produzcan horas extraordinarias, la Dirección se compromete a estudiar dichos puestos, en el seno de la Comisión de Productividad, a fin de eliminarlos.

Se respetarán los límites señalados en la Ley de Relaciones Laborales, cuyos topes máximos son:

Dos horas al día.  
Veinte horas al mes.  
Ciento veinte horas anuales.

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 los Comités de Empresa o Delegados de personal correspondientes.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 41. *Licencias*.—GEE 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, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge; que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Exámenes de convocatorias oficiales, con las limitaciones que se establecen en la Ley de Relaciones Laborales.

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

7. Por el tiempo indispensable cuando asista a consulta médica de especialistas, siempre que éstas sean de igual naturaleza a las normalmente prestadas por la Seguridad Social y el tiempo utilizado no sea, en cualquier caso, superior a una jornada de trabajo. Las consultas al médico de cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el médico de fábrica o cuando el médico de cabecera envíe al productor al especialista.

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

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

8. Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

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

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

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

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 nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El mismo derecho se extenderá al caso de adopción de recién nacidos.

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

No obstante lo indicado en el párrafo anterior para la primera excedencia por maternidad solicitada a partir del 1 de enero de 1978, la trabajadora tendrá derecho a su reincorporación inmediata si lo solicitara con un mes de antelación a su caducidad, bien entendido que esta excepción no tendrá carácter retroactivo en ningún caso.

En el caso de que un trabajador en periodo de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa, para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

Art. 42 bis.—*Otros permisos*.—a) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El periodo posnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

b) Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de un hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

c) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un minusválido físico o psíquico, y siem-

pre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Art. 43. *Calendarios y horarios.*—En el último trimestre del año, la Dirección de cada Centro de Trabajo o Delegación, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

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

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

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 44. *Conceptos retributivos.*—La retribución en GEE 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 trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Otros complementos del puesto.

###### 1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

###### 1.2.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Participación en beneficios.

#### 2. Devengos extrasalariales.

Plus de distancia.

Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.

Premio por veinticinco años de servicio.

Bolsa de Navidad.

Alojamiento y manutención.

Dote por matrimonio.

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).

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

El sueldo de calificación mensual se obtiene dividiendo los valores anuales por 14 para Electromedicina y por 18 para el área de Vizcaya. Por consiguiente, el sueldo de calificación mensual será el mismo tanto en las pagas normales como en las extraordinarias, y sus valores figuran también en las respectivas tablas.

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

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

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

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

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

La antigüedad mes se calculará dividiendo el valor anual por 18 para el área de Vizcaya y por 14 para Electromedicina.

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

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

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

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

Por tanto, no tienen derecho a este plus aquellas personas que no rotan de turno de trabajo. Su importe será del 15 por 100 del sueldo base hora, SBH, que figura en las tablas correspondientes, y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

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

En Electromedicina no se aplicará este plus, por no existir la condición de relevos diurnos.

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

Los importes y bases de aplicación serán:

Para Electromedicina de Madrid:

Treinta por ciento del sueldo de calificación mensual, por tratarse de trabajo nocturno permanente.

Para el resto de GEE o EM en condiciones similares:

Treinta por ciento de sueldo base hora (SBH).

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

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

Art. 51. *Horas extraordinarias.*—El valor hora base para el cálculo de las horas extraordinarias es el que figura en las correspondientes tablas y se ha obtenido dividiendo el salario base anual (80 por 100 del sueldo de calificación) por 1,5 veces el horario anual, es decir:

$$\text{Valor hora base HE} = \frac{0,8 \times \text{Sueldo de calificación anual}}{1,5 \times 1966}$$

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.

Durante el primer trimestre de 1979, la Dirección, conjuntamente con el Comité de Productividad, establecerá las condiciones de compensación, con el fin de que haya una homogeneidad de actuación en aquellos casos en que se pacta el cambio por tiempo, en sustitución de la prestación económica correspondiente a las horas extraordinarias.

Art. 52. *Gratificaciones extraordinarias.*—GEE hará efectivas las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos pagas, correspondientes cada una de ellas al sueldo de calificación mensual más la antigüedad mensual, al personal de la nómina de Electromedicina de Madrid, a cobrar 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 de calificación 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 período en que se han devengado, según la fórmula siguiente:

Régimen de catorce pagas:

$$\frac{(\text{Sueldo de calificación mes} + \text{antigüedad mes}) \times 983 \text{ horas de ausencia}}{983}$$

Siendo 983 las horas teóricas de un semestre.

Régimen de dieciséis pagas:

$$\frac{(\text{Sueldo de calificación mes} + \text{antigüedad mes}) \times 491,5 \text{ horas de ausencia}}{491,5}$$

Siendo 491,5 las horas teóricas de un trimestre.

Tanto el sueldo de calificación como la antigüedad, que han de considerarse en ambas fórmulas, serán los vigentes para el interesado en el último mes del semestre o trimestre en el que se ha devengado la gratificación.

En ambos casos, las horas de ausencia serán las que se hayan producido durante el semestre o trimestre correspondiente a la paga de que se trate.

No se considerarán como horas deducibles, a efectos de aplicación de las fórmulas anteriores, las correspondientes a: Permisos retribuidos que se hayan concedido.

Incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

3. 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 cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, el importe de este premio consistirá en un cuarto del sueldo de calificación anual, en vigor en la fecha en que se cumplan.

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

Art. 56. *Bolsa de Navidad*.—A todo el personal de GEE en cualquier situación, incluidos pensionistas, se les entregará por Navidades una bolsa de Navidad, cuyo importe para el año 1979 será de 1.700 pesetas aportadas por la Empresa.

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

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

a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.

b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

c) El importe a abonar por este concepto será revisado semestralmente, con efectos desde el comienzo del semestre respectivo.

Art. 59. *Pluses complementarios GEE de ayuda familiar*:

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

Importes brutos		
Grado	Ptas/año po punto	Ptas/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 GEE de ayuda familiar, para aquellos que tengan derecho a ésta, será:

Por matrimonio, 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 incentivo, más antigüedad, todos ellos mensuales, por cada año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades, calculado por el que disfrute en el momento de su baja.

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

Asimismo, el derecho a percibir la dote por matrimonio se mantendrá hasta el alumbramiento del primer hijo, siempre que la trabajadora, en este momento, cause baja definitiva en la Empresa.

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 GEE 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 GEE complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución bruta alcance los porcentajes indicados en este artículo que se aplicarán sobre el período de baja, desde el primer día inclusive, y sobre los conceptos retributivos siguientes:

Sueldo de calificación.

Plus de antigüedad.

Pluses complementarios GEE de ayuda familiar.

Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

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 por 100 .....	100 por 100
Del 4 al 5,5 por 100 .....	95 por 100
Del 5,5 al 7 por 100 .....	90 por 100

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

Obreros área de Vizcaya.  
Empleados área 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 bruta alcanzará el 100 por 100 de los mismos conceptos retributivos señalados en el apartado anterior.

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

Asimismo, reconocen que el incremento de las prestaciones a cobrar por el personal, y por cuenta de «GEE» en caso de enfermedad, tienen como objetivo mejorar la situación económica de los productores verdaderamente enfermos, pero no ocasionar un aumento en las simulaciones de enfermedad o de bajas no justificadas, máxime si se tiene en cuenta que estas bajas simuladas influyen y han influido en la producción y en las horas de trabajo, y que representan, potencialmente, un riesgo para la continuidad de las prestaciones y ayuda que «General Eléctrica Española» 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 «General Eléctrica Española» suspenderá todos los pagos hechos por su cuenta al enfermo y que especifican en el artículo anterior. En consecuencia, durante este tiempo, el productor que esté en situación de baja o que cause baja a lo largo del trimestre sólo cobrará las indemnizaciones que le correspondan de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

Sueldo de calificación.  
Plus de antigüedad.  
Otros complementos personales (cuando existan).  
Plus de distancia.  
Pluses «GEE» de Ayuda Familiar.

Todos ellos por 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 «GEE».

Además de los importes anteriores se abonarán:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 67. *Descuentos por períodos no retribuidos.*—Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de la retribución mensual, por el tiempo real, redondeando 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 igual a sueldo base más complementos por carencia de incentivos, más antigüedad mes, más pluses «GEE» de Ayuda Familiar, más complementos personales.

Horas mes igual a horas anuales pactadas divididas por once.

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

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

Art. 69. *Comedores.*—Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora existen en las fábricas de la Empresa comedores en los que el personal de las mismas puede efectuar, si así lo desea, la comida de mediodía, cuya precio durante 1979 será de 85 pesetas.

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

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

En aquellas fábricas en las que habitualmente, durante el período de vacaciones, no funcione el servicio de comedor se abonarán a los trabajadores afectados 270 pesetas diarias.

Art. 70. *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 forma-

da por representantes del personal, que regula la marcha, precios y funcionamiento.

Esta junta administrativa se compromete a estudiar el economato de Trápaga, así como la forma de integrar la gestión de compras del economato y comedor.

#### Fábrica de Madrid y Delegaciones:

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

Art. 71. *Becas*.—«General Eléctrica Española» sustituyó su plantilla de aprendices por un capital destinado a ayuda de estudios a hijos de trabajadores o pensionistas con arreglo a las normas que figuran en el reglamento de becas.

Para el presente Convenio se establece un capital de pesetas 10.500.000, incrementándose este fondo en Convenios sucesivos.

La comisión de becas establecerá cada año la cuantía de dinero a abonar a cada nivel de estudios establecidos en el reglamento de becas.

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

La aplicación de este sistema queda supeditada a la revisión del reglamento de becas por la comisión correspondiente y la dirección.

Art. 72. *Pensiones complementarias*.—Para el año 1979 se mantiene en vigor el Reglamento de Pensiones Complementarias que figuró como anexo 1 en el VIII Convenio Colectivo, y que se adjunta como anexo al presente Convenio.

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

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

Grado	Capital asegurado (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
20	500	270
21	530	288
22	560	306
23	590	324
24	610	336
25	640	354
26	670	372
27	700	390

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

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

Los extornos que se produzcan en este seguro se distribuirán entre Empresa y trabajadores proporcionalmente a las cuotas abonadas por cada uno de ellos.

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

Art. 75. *Asistencia ambulatoria*.—«GEE» tiene concedida, en sus fábricas de Vizcaya, autorización para prestar asistencia en caso de enfermedad ambulatoria de sus trabajadores, por medio de sus Servicios Médicos y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 53 del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Los Servicios Médicos de Empresa complementarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas y análisis y radiografías especiales, para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad y condiciones físicas y ambientales hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

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

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mejorar en la medida de sus posibilidades los medios de que disponen los botiquines de las fábricas, de acuerdo con el servicio que prestan.

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

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

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

(\*) Se reconocerán únicamente los hijos computables a efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Con la indemnización aquí pactada, vigente a partir de 1 de enero de 1979, queda sin efecto lo estipulado en el artículo 124 del Reglamento de Régimen Interior.

## CAPITULO VIII

### Conciliación

Art. 77. *Comisión Mixta*.—Se mantiene la Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio. Esta Comisión será constituida y presidida de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 78. *Jurisdicciones*.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes sobre Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

Art. 79. *Composición*.—La Comisión Mixta se compone de un número igual de representantes de la Dirección y del personal, con un máximo de seis por cada parte.

Sus miembros poseen los mismos derechos y obligaciones, y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que sea sometido a este órgano. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

Art. 80. *Designación de Vocales*.—Los Vocales designados por el Comité 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 forman parte los Vocales salientes no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formarán parte los nuevos Vocales designados por el Comité Central, en virtud de lo que se previene en el párrafo anterior.

Art. 81. *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. 82. *Convocatorias*.—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen 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 de Comité 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. 83. *Procedimiento conciliatorio*.—En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo en un centro de trabajo, éste se someterá a la línea jerárquica. Agotado este procedimiento y en caso de disconformidad, se pasará al

Comité de Centro, debiendo mantenerse los sistemas establecidos por la Dirección hasta tanto no exista acuerdo de este órgano o autoridad laboral competente.

**DISPOSICIONES FINALES**

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

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

**Tercera. Igualdad de derechos.**—Todos los trabajadores de «GEE» tienen derecho a la formación y promoción a través del trabajo sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón del sexo.

**Cuarta. Derechos sindicales.**—Son nulos cualquier acto o pacto dirigido a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no afiliación a un Sindicato.
- b) La constitución o el apoyo por parte de la Empresa de un Sindicato mediante ayudas de cualquier tipo.
- c) Despedir a un trabajador, discriminarlo, sancionarlo o

causarle cualquier tipo de perjuicio en razón de su afiliación o actividad sindical.

**Quinta. Servicio Militar.**—A todos los productores de «General Eléctrica Española» que estén cumpliendo el Servicio Militar se les abonará las dos o cuatro pagas extras, según corresponda.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos:

- Sueldo calificación mes.
- Antigüedad mes.

**Sexta. Pensionistas.**—A la firma del presente Convenio la Dirección destina la cantidad de seis millones de pesetas para aquellos pensionistas que tengan las pensiones más bajas. La distribución de dicha cantidad se efectuará a lo largo de 1979, de acuerdo con los Comités de Empresa.

**Séptima. Entrada en vigor y efectos retroactivos.**—No obstante, lo dispuesto en el artículo 4, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo, entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario, los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 1979, abonándose las diferencias que correspondan con carácter retroactivo.

**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 siete de marzo de mil novecientos setenta y nueve.

**Tablas salariales**

Grado	Sueldo de calificación		Antigüedad (por quinquenio)		Pluses Sueldo base hora	Base horas extraordinarias	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual		Por sueldo	Por quinquenio
<i>Area Vizcaya. Valores brutos. 1 enero a 31 diciembre 1979</i>							
3	300.464	18.779	12.016	751	90,77	89,00	3,76
4	563.936	35.246	22.560	1.410	151,46	152,98	6,12
5	579.280	36.205	23.168	1.448	155,26	157,15	6,28
6	595.504	37.219	23.824	1.489	159,28	161,55	6,46
7	611.616	38.226	24.464	1.529	163,27	165,92	6,64
8	630.432	39.402	25.216	1.576	167,93	171,02	6,84
9	649.072	40.567	25.968	1.623	172,55	176,08	7,04
10	669.584	41.849	26.784	1.674	177,83	181,64	7,27
11	692.672	43.292	27.712	1.732	183,35	187,91	7,52
12	716.928	44.808	28.672	1.792	189,36	194,49	7,78
13	741.104	46.319	29.648	1.853	195,36	201,05	8,04
14	767.040	47.940	30.688	1.918	201,77	208,08	8,32
15	793.984	49.624	31.760	1.985	208,45	215,39	8,62
16	823.696	51.481	32.944	2.059	215,81	223,45	8,94
17	856.080	53.505	34.240	2.140	223,83	232,24	9,29
18	890.032	55.627	35.600	2.225	232,24	241,45	9,66
19	930.480	58.155	37.216	2.326	242,26	252,42	10,10
20	967.744	60.484	38.704	2.419	251,50	262,53	10,50
21	1.009.632	63.102	40.384	2.524	261,87	273,88	10,96
22	1.054.224	65.889	42.176	2.636	272,92	285,99	11,44
23	1.101.632	68.852	44.084	2.754	284,67	298,85	11,95
24	1.152.048	72.003	46.080	2.880	297,15	312,53	12,50
25	1.205.488	75.343	48.224	3.014	310,55	327,02	13,08
26	1.262.192	78.887	50.460	3.155	324,44	342,40	13,69
27	1.322.224	82.639	52.896	3.306	339,32	358,69	14,35
<i>Area Electromedicina. Valores brutos. 1 enero a diciembre 1979</i>							
3	300.464	21.462	12.016	858	90,77	89,00	3,76
4	563.310	41.665	23.338	1.667	173,72	158,24	6,33
5	596.582	42.613	23.870	1.705	177,77	161,84	6,47
6	613.074	43.791	24.528	1.752	182,58	166,31	6,65
7	629.188	44.942	25.172	1.798	187,38	170,68	6,83
8	646.310	46.165	25.858	1.847	192,48	175,33	7,01
9	664.188	47.442	26.572	1.898	197,80	180,18	7,21
10	684.446	48.889	27.384	1.956	203,83	185,68	7,43
11	706.538	50.467	28.268	2.019	210,41	191,87	7,67
12	731.430	52.245	29.260	2.090	217,82	198,42	7,94
13	758.058	54.147	30.324	2.166	225,75	205,64	8,23
14	786.212	56.158	31.444	2.246	234,13	213,28	8,53
15	815.850	58.275	32.634	2.331	242,95	221,32	8,85
16	847.308	60.522	33.894	2.421	252,32	229,86	9,19
17	880.432	62.888	35.224	2.516	262,18	238,84	9,56
18	915.264	65.376	36.610	2.615	272,56	248,29	9,93
19	954.576	68.184	38.178	2.727	284,26	258,96	10,36
20	994.574	71.041	39.788	2.842	296,17	269,81	10,79
21	1.037.162	74.083	41.482	2.963	308,85	281,36	11,25
22	1.082.144	77.296	43.288	3.092	322,24	293,56	11,74
23	1.129.604	80.686	45.178	3.227	336,37	306,44	12,26
24	1.179.542	84.253	47.180	3.370	351,24	319,98	12,80
25	1.232.088	88.007	49.280	3.520	366,89	334,24	13,37
26	1.287.300	91.950	51.492	3.678	383,32	349,22	13,97
27	1.345.246	96.089	53.816	3.844	400,57	364,94	14,60

## ANEXO

## Reglamento de pensiones complementarias

## GENERALIDADES

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º Las pensiones complementarias de «General Eléctrica Española» están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de «GEE», la cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con los porcentajes que para cada riesgo tiene establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo.

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

## SUELDO REGULADOR «GEE»

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

El Sueldo Regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo de Calificación anual.
- b) Antigüedad anual.
- c) Primas e incentivos (media del período de dos años) o concepto retributivo que los sustituya.

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

## CALCULO DE LA PENSION COMPLEMENTARIA

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

1.º Se determinará el Sueldo Regulador «GEE» del interesado, de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8 y 9.

2.º Se aplicará a dicho Sueldo Regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.

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

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

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

## CLASES DE PRESTACIONES

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

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

## 1. Jubilación

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

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

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

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

## 2. Invalidez

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

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

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

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

## 3. Viudedad

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

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

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

gulador GEE que sirvió para determinar su pensión complementaria.

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

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

4. Orfandad

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

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

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

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

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

5. Pensión en favor de familiares

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

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

DISPOSICIONES COMUNES

Forma de pago

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

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

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

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

Fe de vida

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

Garantía de mínimo

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

Beneficios sociales a los pensionistas

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

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

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

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

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

13575 ORDEN de 30 de abril de 1979 sobre concesión de título-licencia de Agencia de Viajes Mayorista a «Euro-Este, S. A.», número 18-M.

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 30 de octubre de 1978, a instancia de don José Onrubia Llavyol, en nombre y representación de «Euro-Este, S. A.», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencia de Viajes Mayorista, y

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9 y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 9 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que, tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes Mayorista,

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Actividades Turísticas, aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de enero, y el artículo 1.º del Real Decreto 2877/1977, de 6 de octubre, ha tenido a bien resolver:

Artículo único.—Se concede el título-licencia de Agencia de Viajes Mayorista a «Euro-Este, S. A.», con el número 18-M de orden y casa central en Zaragoza, Cosme Blanco, 3, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Decreto 1524/1973, de 7 de junio; Reglamento de 9 de agosto de 1974, y demás disposiciones aplicables.

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

Dios guarde a V. E. y a V. I. muchos años.  
Madrid, 30 de abril de 1979.

GARCIA DIEZ

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Turismo e Ilmo. Sr. Director general de Promoción del Turismo.

MINISTERIO DE ECONOMIA

13576 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas de Madrid

Cambios oficiales del día 30 de mayo de 1979

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar U. S. A. (1)	66,076	66,276
1 dólar canadiense	57,007	57,245
1 franco francés	14,864	14,926
1 libra esterlina	135,839	136,515
1 franco suizo	37,915	38,140
100 francos belgas	213,810	215,153
1 marco alemán	34,387	34,581
100 liras italianas	7,705	7,737
1 florin holandés	31,421	31,591
1 corona sueca	15,010	15,090
1 corona danesa	11,991	12,049
1 corona noruega	12,700	12,763
1 marco finlandés	16,484	16,576
100 chelines austriacos	485,651	470,376
100 escudos portugueses	132,152	133,084
100 yens japoneses	29,798	29,856

(1) Esta cotización será aplicable por el Banco de España a los dólares de cuenta en que se formalice intercambio con Colombia.