

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo entre la Empresa Nacional «Calvo Sotelo» y su personal, acordado en 15 de marzo de 1962, revisando el de 28 de agosto de 1959

Visto el expediente instruido en solicitud de aprobación del Convenio Colectivo Sindical, adoptado en 15 de marzo del año en curso, entre la Empresa Nacional «Calvo Sotelo», de Combustibles Líquidos y Lubricantes, y la representación social de sus trabajadores; y

Resultando que en la fecha indicada la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio acordó por unanimidad su aprobación;

Resultando que el Secretario general de la Organización Sindical, al remitir a este Centro directivo el texto del Convenio, con fecha 28 del mes en curso acompaña informe del Presidente del Sindicato Nacional del Combustible en el que hace resaltar la importancia del Convenio por cuanto contiene mejoras económicas, tales como incremento sobre la remuneración diaria, aumentos en las gratificaciones extraordinarias, mejoras en los devengos de antigüedad, ampliación de vacaciones, fomento de los sistemas de incentivos, mejora en las indemnizaciones por accidente mortal y mantenimiento de tablas, baremos y primas de producción del anterior Convenio;

Considerando que la competencia de esta Dirección General, en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, viene determinada por lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 14 de abril de 1958 y los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año y Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que, conforme se declara por las partes en la cláusula 30 del Convenio, lo acordado en éste no implica incremento en los precios de los productos de la Empresa;

Considerando que el Convenio acordado en 15 del mes en curso se adapta, en razón a su contenido y forma, a lo establecido en la Ley y Reglamento referido, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que determina el artículo 20 del citado Reglamento, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa Nacional «Calvo Sotelo», de Combustibles Líquidos y Lubricantes, adoptado en 15 de marzo de 1962.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez firme, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero. Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, publicado por Orden de 24 de enero siguiente.

Madrid, 6 de abril de 1962.—El Director general, Luis Filgueira.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA NACIONAL «CALVO SOTELO» DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS Y LUBRICANTES Y LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS PRODUCTORES DE 15 DE MARZO DE 1962

Las partes contratantes en la representación que ostentan, y de acuerdo con lo convenido por la unanimidad de ambas representaciones, suscriben el presente Convenio Colectivo Sindical.

Ambito de aplicación

Artículo 1.º El presente Convenio afectará al personal fijo, cuyas relaciones laborales regula la Reglamentación de Trabajo de la Empresa Nacional «Calvo Sotelo».

Clasificación del personal

Art. 2.º La disposición adicional de la Reglamentación de Trabajo quedará redactada en los siguientes términos:

«A medida que se implanten nuevas explotaciones y se emplee en ellas personal cuya categoría profesional no se encuentre clasificada y definida de una manera taxativa en la Reglamentación, se procederá, conforme se determina en el artículo 25, encuadrándole dentro de la clasificación general que en la Sección 3.ª del capítulo III de dicha Reglamentación se establece. Si ello no fuere factible y hubiese necesidad de crear nuevos grupos, subgrupos, clases o categorías, la Empresa, respetando el criterio fijado en la Reglamentación, someterá la correspon-

diente propuesta, para su informe, al Jurado del Centro de trabajo afectado.

A la vista del informe del Jurado, la Empresa estudiará nuevamente su propuesta para incorporar a ella cuanto juzgue conveniente de aquél, cursando seguidamente a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, para su resolución, la propuesta definitiva, acompañada del citado informe del Jurado.»

Art. 3.º La Empresa, directamente o con la colaboración de técnicos especializados ajenos a la misma, realizará los estudios pertinentes para llevar a efecto una mejor organización y racionalización del trabajo, efectuando las oportunas valoraciones de tareas y puestos de trabajo.

La racionalización y valoración de las tareas, previo análisis y descripción de los puestos de trabajo y medición de tiempos, serán consecuencia de la acumulación de las mediciones cualitativas y cuantitativas de cada uno de los puestos de trabajo.

Para realizar dichos trabajos la Empresa utilizará los sistemas internacionalmente empleados, adaptados a las peculiaridades de sus actividades.

Previamente a la realización de estos trabajos la Empresa informará al Jurado afectado del plan a seguir, oyendo las sugerencias que por éste sean formuladas al respecto. Asimismo, una vez concluidos los estudios, informará nuevamente a dicho Jurado tanto sobre la forma en que se han llevado a efecto éstos, como sobre las normas para su implantación, funcionamiento, revisión, etc.

Los trabajadores colaborarán con la Empresa en la realización de dichos estudios, contestando a los cuestionarios y preguntas que se les formulen y aceptando los cronometrajes y modificaciones que en el trabajo se introduzcan para una mejor racionalización del mismo.

La Empresa, respetando a cada trabajador su categoría laboral y asignándole funciones propias de dicha categoría, podrá, dentro de la misma Empresa y sin que esto suponga cambio de residencia, trasladar al personal de un puesto de trabajo a otro.

Esta implantación de la valoración de tareas no podrá suponer a ningún trabajador merma en el sueldo o salario que tuviese asignado en el momento anterior a efectuarse la valoración, por lo que, con carácter personal, se le respetará dicha retribución superior en vez de asignarle la que conforme a la valoración correspondiera.

Al respetar dicha retribución con carácter personal, el trabajador que le sustituya en el puesto de trabajo percibirá únicamente la retribución que a dicho puesto correspondiera.

Una vez efectuada la valoración de tareas y la clasificación de puestos de trabajo, los derechos de índole económica que al personal correspondiera como consecuencia de dicha valoración de tareas no se vincularán al trabajador, por lo que al cesar éste en el puesto de trabajo o ser trasladado a otro se le extinguirán dichos derechos, percibiendo, no obstante, el trabajador, de acuerdo con lo indicado en los dos párrafos anteriores, el salario o sueldo que viniera disfrutando antes de efectuarse la valoración o el que correspondiera conforme a la misma, si se tratase de personal de nuevo ingreso en la categoría.

Los estudios sobre los diferentes puestos de trabajo se efectuarán, salvo que haya alguna causa justa que lo impida, dentro del plazo de vigencia del presente Convenio.

La implantación se llevará a cabo en las diferentes dependencias de forma paulatina a medida que las circunstancias (organización del trabajo, reajuste de plantillas, normalización de producciones, etc.) lo permitan.

Ingresos

Art. 4.º En el artículo 20 de la Reglamentación se efectúan las modificaciones siguientes:

Incluir entre las categorías de ingreso la de Jefe administrativo de segunda.

Con excepción de las categorías correspondientes a Técnicos titulados, Jefes administrativos, Traductores, Taquígrafos, Mecanógrafos, Conductores, Telefonistas y Aprendices, la Empresa cubrirá el 50 por 100 de las vacantes de ingreso con trabajadores de la misma.

Una vez implantada la valoración de tareas, se incluirán también como categorías de ingreso todas las del personal obrero del subgrupo específico de minas.

Ascensos

Art. 5.º En el artículo 21 se excluye como categoría de ascenso la de Jefe administrativo de segunda.

Los Botones al cumplir los veinte años pasarán automáticamente a la categoría de Ordenanzas.

Implantada la valoración de tareas se introducirán en el artículo 21 las siguientes modificaciones.

Los turnos de ascenso para las categorías de Delineantes, Proyectistas, Delineantes de primera y segunda, Ensayadores Químicos de primera, Oficiales administrativos y Oficiales de oficio de primera y segunda se cubrirán por los tres turnos siguientes: a) Libre designación entre el personal de la Empresa; b) Concurso-oposición restringido; y c) Concurso-oposición entre todo el personal.

Las plazas de Ensayadores Químicos de segunda, cuando no existan Aprendices de Laboratorio capacitados, se proveerán por los siguientes turnos: a) Concurso-oposición entre Auxiliares de Laboratorio y Auxiliares generales Técnicos; y b) Libre designación de la Empresa entre personal de la misma o ajeno a ella.

Como norma general para toda clase de personal, cuando en categoría distinta de las de ingreso, se trate de cubrir vacante correspondiente a plaza de nueva creación, el turno de concurso-oposición entre todo el personal será sustituido por otro de libre elección de la Empresa entre personal propio o ajeno a la misma.

A los concursos-oposición restringidos podrá acudir el siguiente personal:

a) *Personal Técnico.*

Para Delineantes Proyectistas: Delineantes de primera y segunda, Topógrafos y Calçadores.

Para Delineantes de primera: Delineantes de segunda y Calçadores.

Para Delineantes de segunda: Calçadores y Auxiliares generales Técnicos.

Para Ensayadores Químicos de primera: Ensayadores Químicos de segunda, Auxiliares de Laboratorio y Auxiliares generales Técnicos.

b) *Personal administrativo.*

Para Oficiales administrativos de primera: Oficiales administrativos de segunda y tercera, Auxiliares, Listeros asimilados a Oficiales y personal Taquígrafo, Mecanógrafo y Traductores.

Para Oficiales de segunda: Oficiales administrativos de tercera, Auxiliares, Listeros asimilados a Oficiales de tercera, Taquígrafos y Mecanógrafos.

Para Oficiales de tercera: Auxiliares, Auxiliares generales Técnicos, Taquígrafos, Mecanógrafos, Conserjes, Porteros, Ordenanzas, Botones mayores de dieciocho años, Almaceneros y Dependientes de Economato.

c) *Personal obrero.*

Para Oficiales de primera: Oficiales de segunda y tercera, Oficiales de segunda: Oficiales de tercera, Capataces y Especialistas.

Art. 6.º Cuando el número de trabajadores declarados aptos en los concursos-oposición fuese inferior al anunciado en la convocatoria y como consecuencia no existiesen aspirantes para cubrir las vacantes podrá la Empresa cubrir libremente las que, hasta el número de las anunciadas, se produjese dentro del año de convocado el concurso-oposición.

La Empresa, todos los años, a la vista de las necesidades presentes y futuras, deberá celebrar los concursos-oposición, procurando hacerlo antes de que existan vacantes, con el fin de que haya un número suficiente de aspirantes para que, tan pronto se produzcan aquéllas, puedan ser provistas.

Art. 7.º Todo el personal ascendido deberá pasar un período de prueba de tres meses, al fin del cual, si éste resultase satisfactorio, consolidará el ascenso, y en caso negativo volverá a la categoría y destino de procedencia.

Plantillas

Art. 8.º Al artículo 25 de la Reglamentación de Trabajo se agrega el siguiente párrafo:

«Los porcentajes fijados para cada categoría en este artículo podrán ser sobrepasados a costa de una o varias de las categorías inferiores.»

Art. 9.º Si, como consecuencia de la racionalización y reorganización de las diferentes dependencias, la Empresa, independientemente de la facultad para trasladar al personal de un puesto de trabajo a otra, estimase conveniente amortizar una vacante, procederá con arreglo a las siguientes normas:

1.ª Si la vacante se ha producido en categorías de ingreso, será amortizada.

2.ª Si la vacante se produce en categorías que no sean de ingreso, se procederá a la amortización de una vacante si y otra no.

En el caso de que la vacante no sea amortizable, se procederá a cubrirla por el sistema que corresponda. Como consecuencia de esto, la vacante que resulte se amortizará si es de ingreso y, en el caso contrario se seguirá el sistema previsto en el párrafo anterior de este apartado.

3.ª Si la vacante se produce en categorías sujetas a porcentajes, habrá que distinguir si éstos están o no rebasados, con arreglo a las normas establecidas en los artículos 25 de la Reglamentación y octavo de este Convenio.

Si estuviesen rebasados, se seguirá el procedimiento establecido en la norma segunda, y si no lo estuviese será cubierta por el turno que corresponda, proveyéndose la vacante que resulte de acuerdo con las normas contenidas en el presente artículo.

Sin perjuicio, y con independencia de lo establecido anteriormente, las vacantes de Ordenanza podrán ser sustituidas por plazas de Botones.

Las vacantes existentes en la plantilla actual se considerarán amortizadas.

Devengo extrasalarial

A rt. 10. Con objeto de elevar el nivel de vida de los trabajadores, en especial de las categorías más modestas, se establece a favor de estos un devengo extrasalarial con el carácter que se determina en el número séptimo del artículo cuarto del Decreto 1844/1960, modificado por el 323/1962, y cuyo abono se efectuara con sujeción a las siguientes normas:

a) Al personal con sueldo o salario base igual o superior al de Peón e inferior a 25.000 pesetas anuales, se le aplicará la fórmula:

$$DES = \frac{10.752,18 - 0,4 \times}{295,5}$$

b) Al personal con salario o sueldo base inferior al de peón, la fórmula a aplicar será

$$DES = \frac{0,60 \times - 283}{295,5}$$

c) Al personal con sueldo o salario base anual superior a 25.000 pesetas, no se le abonará este devengo.

En las fórmulas anteriores,

DES = devengo extrasalarial.

x = el menor sueldo o salario base anual correspondiente a cada categoría, según la Orden de 26 de octubre de 1956 y el artículo cuarto del Convenio Colectivo Sindical de 10 de marzo de 1959.

Las cantidades resultantes de aplicar las fórmulas anteriores se redondearán a pesetas, incrementándose o disminuyéndose según la fracción sea mayor o menor de cincuenta céntimos.

Este devengo se percibirá por día de trabajo efectivo, no abonándose, por tanto sobre las retribuciones correspondientes al salario dominical y días festivos, ni por los días de baja por accidente de trabajo, enfermedad, etc.

Dicho devengo no se computará a los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 44 de la Reglamentación, ni a los de antigüedad, horas extraordinarias, gratificaciones, participación en los beneficios, premios de producción, plus familiar, seguros sociales, Mutualidad, etc. etc.

En ningún caso la aplicación de este devengo podrá significar la percepción de una retribución superior al 160 por 100 del salario o sueldo base, entendiéndose por retribución, a estos efectos, la suma de sueldo o salario real, mejora voluntaria y devengo extrasalarial, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

Este devengo podrá absorberse, con las modificaciones que, como consecuencia de la valoración de tareas, elevación de salarios o sueldos, mejoras voluntarias, primas, premios y pluses, bien con carácter general o particular, pueda reconocer en el futuro la Empresa.

Pluses por antigüedad

Art. 11 En el actual sistema de aumentos periodicos, se sustituyen dos quinquenios por dos trienios.

Al cumplir el trabajador los sesenta años no devengarán nuevos aumentos periódicos, salvo que tuviese iniciado el cómputo de un nuevo trienio o quinquenios, en cuyo caso podrá completarlo

Gratificaciones

Art. 12. Las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio que establece el artículo 42 de la Reglamentación, apartado b), al personal obrero y aprendices de laboratorio, se incrementarán en veinte días cada una de ellas. Este incremento sufrirá reducción del 2 por 100 de su importe por cada día que se deje de asistir al trabajo, sin más excepciones que las faltas motivadas por vacaciones, licencias previstas en los artículos 57 y 58 de la Reglamentación o causadas por enfermedad o accidente de trabajo de duración no inferior a diez días, justificadas única y exclusivamente por informe o certificación del Médico de la Empresa. No obstante, podrá aplicarse la citada reducción cuando en el historial del trabajador figuren repetidos casos de faltas por enfermedad o accidentes de duración superior a diez días.

El importe de estas reducciones se entregará por la Empresa a la Mutualidad Laboral.

A efectos del descuento antes indicado, cada una de las dos gratificaciones de referencia se considerará independiente, computándose para el abono de la gratificación del 18 de julio las ausencias habidas entre los meses de diciembre a mayo y para el abono de la de Navidad las producidas de junio a noviembre.

Art. 13. El último párrafo del apartado b) del artículo 6.º del anterior Convenio quedará redactado en los siguientes términos:

«Esta gratificación no se computará a efectos de aumentos periódicos, plus familiar, seguros sociales y Mutualidad Laboral.»

Participación en los beneficios

Art. 14. La escala referente a la participación del personal en los beneficios quedará establecida en los siguientes términos:

Dividendos medios ponderados	Participación del personal
Inferior al 4 % del capital desembolsado	No se hará reparto de beneficios al personal.
Del 4 % e inferior al 5 % ...	5 % de su retribución anual.
Del 5 % e inferior al 6 % ...	8,33 % de su retribución anual.
Del 6 % e inferior al 7 % ...	10 % de su retribución anual.
Del 7 % e inferior al 8 % ...	11,65 % de su retribución anual.
Del 8 % e inferior al 9 % ...	12,31 % de su retribución anual.
Del 9 % e inferior al 10 % ...	15 % de su retribución anual.
Del 10 % o superior	16,66 % de su retribución anual.

Destajos, tareas y primas

Art. 15. La Empresa procurará extender el sistema de destajos al mayor número de trabajadores.

Para la remuneración con incentivo, correspondiente a trabajos cuya valoración pueda hacerse fácilmente y con suficiente antelación, se redactarán las correspondientes tarifas, las cuales, previo informe del Jurado de Empresa, serán confeccionadas por escrito, formulándose en términos claros y sencillos que permita a los trabajadores conocer con facilidad la retribución que les corresponda.

No se considerarán comprendidas en este concepto las primas fijas o variables que, con independencia de la mayor o menor productividad, venga concediendo o pueda conceder la Empresa, pero en su valoración, estimación y abono no podrán tenerse en cuenta las faltas laborales en que el trabajador hubiera podido incurrir, para cuya sanción se procederá exclusivamente con sujeción al procedimiento legalmente establecido al efecto.

Será causa de revisión o supresión de los destajos, primas o tareas la implantación de la correspondiente valoración de tareas en el puesto de trabajo.

Premios de producción

Art. 16. Se establece a favor del personal un premio de producción, con sujeción a las siguientes normas:

1.ª Con excepción de las minas, se crea un solo fondo para cada centro de trabajo. Dichos fondos se nutrirán con las cantidades que se obtengan como consecuencia del rendimiento y producción y con arreglo a las fórmulas, baremos y coeficientes que a continuación se establecen:

A) Complejo industrial de Puertollano

- 1. «Fondo de instalaciones y servicios.
- 1. Personal.

En este «Fondo» se incluye todo el personal afecto a instalaciones y servicios, con excepción del correspondiente al grupo de minas

- 2. Bases de cálculo.

La base de cálculo se fija en el tonelaje total de productos comerciales terminados en el complejo.

A efectos de calcular el «Fondo», los productos comerciales terminados se clasifican en tres grupos:

Primer grupo:

- Gas-oil neto (Productos ligeros monopolizados).
- Gasolina neta (Productos ligeros monopolizados).
- Keroseno o carburante agrícola (Productos ligeros monopolizados).
- Residuos quemados en la central térmica.
- Sulfato amónico y nitrato amónico.
- Acido sulfúrico vendido a terceros.

Segundo grupo:

- Lubricantes industriales.
- Disolventes.
- Parates.

S. B. P y productos químicos no monopolizados, excepto parafinas duras, con especificación técnica de punto de fusión superior a 122º F. y contenido de aceites menor del 1 por 100 vendidos a terceros.

Acido nítrico vendido a terceros.

Tercer grupo:

- Lubricantes motor.
- Parafinas duras.
- Dodecibenceno.

En las producciones mínimas anuales a partir de las cuales se comienza a cobrar premio, se exceptúan de los productos reseñados anteriormente el ácido sulfúrico vendido a terceros y el dodecibenceno, por corresponder a instalaciones actualmente en montaje.

Cuando terminada la puesta a punto de las instalaciones en montaje se alcance la producción normal en ellas, se revisarán las bases, incrementándose las cantidades de productos de los grupos correspondientes, fijándose la producción mínima necesaria para alcanzar el premio, que no podrá ser inferior a la capacidad de las instalaciones.

Hasta tanto, se establecen las siguientes producciones mínimas:

Productos	Cantidad mínima al año en Tm.
Primer grupo	132.838.210
Segundo grupo	35.510.500
Tercer grupo	47.076.290
Total	215.425.000

3. Tabla de producciones y premios.

Grupos de productos	Producciones anuales en Tm	Premio por Tm	Importe del «Fondo» en pesetas
1.º	132.838.210	0	0
2.º	35.510.500	0	0
3.º	47.076.290	0	0
Total	215.425.000	0	0
1.º	137.273.917	9.49	1.302.729.47
2.º	36.246.705	25.77	934.077.59
3.º	48.017.816	67.13	3.223.435.99
Total	221.538.438	24.65	5.460.243.05
1.º	141.709.545	18.62	2.638.631.77
2.º	36.982.968	50.55	1.869.489.03
3.º	48.959.342	131.68	6.446.966.15
Total	227.651.855	48.12	10.955.086.95
1.º	143.748.000	20.00	2.874.960.00
2.º	37.321.000	75.00	2.799.075.00
3.º	49.392.000	155.70	7.690.510.79
Total	230.461.000	57.99	13.364.545.79
1.º	146.145.399	24.98	3.650.712.07
2.º	37.719.049	67.81	2.557.728.71
3.º	49.900.867	176.62	8.813.491.13
Total	233.765.315	64.26	15.021.931.91
1.º	150.581.344	29.07	4.377.399.67
2.º	38.454.995	78.93	3.035.252.75
3.º	50.842.393	205.56	10.451.162.30
Total	239.878.732	74.47	17.863.814.72
1.º	155.017.099	33.02	5.118.664.61
2.º	39.191.152	89.64	3.513.094.86
3.º	51.783.919	233.45	6.446.906.15
Total	245.992.170	84.23	20.720.715.36

II. «Fondo» de los pozos de pizarra.

1. Personal.

En estos «Fondos» se incluye todo el personal afecto a los pozos de pizarra.

2. Base de cálculo.

El «Fondo» correspondiente a cada pozo se calculará de acuerdo con los baremos respectivos.

Como norma general se entenderá por «plantilla real» el número de trabajadores que en cada mes presten servicio en cada mina.

El personal afecto al grupo de minas no adscrito específicamente a ningún pozo percibirá en cada uno de los «Fondos» de los pozos una cantidad igual al 50 por 100 de la media que corresponda percibir a los trabajadores de su misma categoría en cada pozo («Calvo Sotelo» y «Este»), siempre y cuando concurren en ellos las mismas circunstancias de días trabajados, aumentos de antigüedad, etc., pues, en caso contrario, se efectuarán las rectificaciones pertinentes, de acuerdo con las circunstancias concurrentes.

3. Baremos.

a) Pozo «Calvo Sotelo».

Producción mínima: 1.100 Tm. día.
Rendimiento mínimo: 2,7 Tm. obrero.

Producción media diaria en el trimestre — Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» — Pesetas tonelada
1.100	0
1.150	1.51
1.200	2.055
1.250	2.550
1.300	3.090
1.320	3.430
1.350	3.840
1.400	4.450
1.450	5.010
1.500	5.540
1.550	6.030
1.600	6.490
1.700	7.330

b) Pozo «Este».

Producción mínima: 1.480 Tm. día.

Rendimiento mínimo: 3,4 Tm. obrero.

Producción media diaria en el trimestre — Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» — Pesetas tonelada
1.480	0
1.544	1.322
1.608	1.994
1.672	2.618
1.801	3.846
1.930	4.915
2.059	5.641
2.188	6.277
2.317	6.940

B) COMPLEJO INDUSTRIAL DE PUENTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ.

1. Personal.

En este «Fondo» se incluye a todo el personal afecto al Complejo, sin distinguir el lugar de trabajo o actividad del mismo.

2. Base de cálculo.

La base del cálculo se fija en tonelaje total de abonos comerciales terminados en dicho Complejo.

3. Tabla de producciones y premios

Producciones anuales en Tm.	Premio por Tm.	Importe del «Fondo» en pesetas
90.000	0	0
95.000	11.75	1.116.500
100.000	22.33	2.233.000
105.000	31.90	3.349.500
110.000	35.525	3.907.750
115.000	38.835	4.446.000
120.000	41.870	5.024.250

C) COMPLEJO INDUSTRIAL DEL EBRO.

I. «Fondo» de la Central Térmica de Escatrón.

1. Personal.

En este «Fondo» se incluye a todo el personal afecto al Grupo Industrial de Escatrón.

2. Bases de cálculo

Los premios dependen de tres factores:

a) Utilización de la Central térmica, calculada por la razón entre los kilovatios hora generados y la potencia útil correspondiente.

b) Porcentaje de la pérdida de energía no suministrada a UNESA, por causas propias. Este porcentaje vendrá medido por la razón.

$$\frac{\text{Pérdida por causas propias}}{\text{Programa de energía solicitada por UNESA}} \times 100$$

c) Consumo de carbón por kilovatio hora generado, en relación con el consumo previsto.

Este «Fondo» se calculará en función de un tanto por ciento sobre los salarios reales, incrementados en la antigüedad, de acuerdo con el baremo.

Quando el porcentaje de pérdidas o de utilización no corresponde exactamente a los valores tabulados, el premio exacto se calculará por interpolación, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P = -2 + 0.6x - 2y$$

Siendo P = tanto por ciento sobre los salarios reales; x = tanto por ciento de utilización; y = tanto por ciento de pérdida.

El porcentaje resultante se multiplicará por el coeficiente $\frac{c'}{c}$, siendo c' el consumo previsto de carbón por kilovatio-hora generado, y c, el consumo real.

3. Baremo

		% UTILIZACIÓN (x)															
		30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
% DE PERDIDAS (y)	0	16	19	22	25	28	31	34	37	40	43	46	49	52	55	58	
	1	14	17	20	23	26	29	32	35	38	41	44	47	50	53	56	
	2	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	
	3	10	13	16	19	22	25	28	31	34	37	40	43	46	49	52	
	4	0	11	14	17	20	23	26	29	32	35	38	41	44	47	50	
	5	0	0	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	
	6	0	0	10	13	16	19	22	25	28	31	34	37	40	43	46	
	7	0	0	0	11	14	17	20	23	26	29	32	35	38	41	44	
	8	0	0	0	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36	39	42	
	9	0	0	0	0	10	13	16	19	22	25	28	31	34	37	40	
	10	0	0	0	0	0	11	14	17	20	23	26	29	32	35	38	
	11	0	0	0	0	0	0	12	15	18	21	24	27	30	33	36	
	12	0	0	0	0	0	0	0	13	16	19	22	25	28	31	34	
	13	0	0	0	0	0	0	0	0	14	17	20	23	26	29	32	
	14	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	18	21	24	27	30	
	15	0	0	0	0	0	0	0	0	10	13	16	19	22	25	28	
	16	0	0	0	0	0	0	0	0	8	11	14	17	20	23	26	
17	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	12	15	18	21	24		

II. «Fondos» de minas

1. Personal.

En estos «Fondos» se incluye el personal adscrito a cada mina, comprendiéndose en las minas «Se Verá» y «Cristina» a todo el personal del Grupo de Escucha.

2. Bases de cálculo.

El «Fondo» correspondiente a cada mina se calculará de acuerdo con los baremos respectivos.

El personal no afecto a minas en explotación percibirá la parte proporcional del premio correspondiente a un «Fondo»

de minas por el tiempo que trabaje en ellas, siempre y cuando lo haya hecho en el interior de las mismas un mínimo de diez días en el trimestre.

A efectos de Cómputo de la producción, se establece que el carbón extraído no podrá contener cenizas en más de cinco unidades por encima del tanto por ciento medio de los desmuestres de las capas que se estén explotando; si se rebasase este tanto por ciento, la Empresa podrá descontar la producción de la mina del día o días en que esto suceda.

3. Baremos.

a) Mina «La Oportuna».

Producción mínima: 300 Tm día.

Rendimiento mínimo: 1,150 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo»
Toneladas	Pesetas tonelada
300	0
325	4
350	7.428
375	10.400
400	13
425	15.294
450	17.333

b) Mina «Andorrana» (dos cuarteles).

Producción mínima: 375 Tm. día.

Rendimiento mínimo: 1,150 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo»
Toneladas	Pesetas tonelada
375.00	0
406.25	4.012
437.50	7.451
468.75	10.432
500.00	13.040
531.25	15.341
562.50	17.382

c) Mina «Andorrana» (tres cuarteles).

Producción mínima: 550 Tm día.

Rendimiento mínimo: 1,175 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo»
Toneladas	Pesetas tonelada
550.00	0
595.83	3.927
641.66	7.293
687.49	10.211
733.32	12.763
779.15	15.016
825.00	17.018

(Continuará en el próximo número)

servidores domésticos, y con igual alcance y sujeción a las mismas condiciones previstas para éstos, con carácter general.

Art. 8.º La Dirección General de Previsión dictará las disposiciones que exija el cumplimiento de lo ordenado.

Art. 9.º Se deroga el apartado e) del artículo 15 de los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico y cuantos preceptos se opongan al contenido de la presente Orden ministerial.

Disposición transitoria

Única.—Excepcionalmente las asistentas domésticas que se encuentren prestando servicio en la fecha inicial de afiliación señalada en el artículo primero y tengan una edad comprendida entre los cincuenta y cinco y sesenta y cinco años, podrán solicitar los beneficios que se establecen, siempre que, además de cumplir los requisitos generales de esta Orden, reúnan los siguientes:

1.º Acreditar una antigüedad mínima de diez años en la prestación de servicios domésticos como asistente o servidora dentro de los quince últimos.

2.º Justificar, en la forma que se establezca, que su estado de salud y condiciones físicas corresponden a las mínimas necesarias para el desempeño de su cometido.

3.º Que soliciten su afiliación antes de 1 de septiembre próximo.

Las que se afilien al amparo de esta disposición transitoria a más de recibir las restantes prestaciones con arreglo a lo prevenido estatutariamente podrán consolidar el derecho a una pensión de vejez de 200 pesetas mensuales, cuando hayan cubierto un período de cotización que, en relación a su edad, se determina en la siguiente escala:

Con edad de cincuenta y cinco años cumplidos a cincuenta y nueve, sesenta mensualidades de cotización.

Con edad de cincuenta y nueve años cumplidos a sesenta y tres, treinta y seis mensualidades de cotización.

Con edad de sesenta y tres o sesenta y cuatro años cumplidos, veinticuatro mensualidades de cotización.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 8 de mayo de 1962.

SANZ ORRIO

Ilmo. Sr. Director general de Previsión,

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo entre la Empresa Nacional «Calvo Sotelo» y su personal, acordado en 15 de marzo de 1962, revisando el de 28 de agosto de 1959. (Conclusión.)

d) Mina «Innominada» (un tajo).

Producción mínima: 375 Tm. día.
Rendimiento mínimo: 1.150 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» Pesetas tonelada
375,00	0
406,25	4,012
437,50	7,451
468,75	10,432
500,00	13,640
531,25	15,341
562,50	17,382

e) Mina «Innominada» (dos tajos).

Producción mínima: 700 Tm. día.
Rendimiento mínimo: 1.300 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» Pesetas tonelada
700,00	0
758,33	3,566
816,66	6,602
874,99	9,257
933,32	11,571
991,65	13,613
1.050,00	15,428

f) Mina «Innominada» (tres tajos).

Producción mínima: 950 Tm. día.
Rendimiento mínimo: 1.400 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» Pesetas tonelada
950,00	0
1.029,16	3,303
1.108,32	6,135
1.187,48	8,589
1.266,64	10,737
1.345,80	12,631
1.425,00	14,315

g) Minas «Se Verá» y «Cristina».

Producción mínima: 149 Tm. día.
Rendimiento mínimo: 1.100 Tm. trabajador.

Producción media diaria en el trimestre Toneladas	Premio por tonelada a ingresar en el «Fondo» Pesetas tonelada
149	0
164	4,72
179	8,65
189	9,21
194	11,97
208	14,64
235	18,88

III. «Fondo» de los servicios y ferrocarril minero.

1 Personal.

En este «Fondo» se incluye al personal del ferrocarril minero y al del grupo de Andorra no adscrito específicamente a las minas «Oportuna», «Innominada» y «Andorrana».

2. Base de cálculo.

Para que este personal pueda percibir el premio de producción, será necesario que lo hayan percibido las tres minas citadas o se haya obtenido en el transcurso del trimestre una producción media diaria de 1.200 Tm., computables de acuerdo con las normas establecidas en el presente Convenio.

El «Fondo» correspondiente a este personal se calculará multiplicado por 350, la media aritmética simple, por trabajador y día laborable, de los «Fondos» de las minas «Andorrana», «Innominada» y «Oportuna». Este producto, multiplicado por el número de días trabajados en el trimestre, dará el importe del «Fondo».

En ningún caso el importe del premio medio por trabajador

y día correspondiente a este personal será superior al que resulte de la media aritmética simple de las minas.

1. Personal.

En este «Fondo» se incluye al personal adscrito a la Organización Central, Centro de Investigación y Delegaciones Comerciales.

2. Bases de cálculo.

Este «Fondo» se calculará en función de los productos terminados. A tales efectos se establecen dos grupos

a) Productos comerciales terminados en el Complejo de Puertollano, excluida la producción de la energía eléctrica de su Central térmica.

b) Energía eléctrica producida en las Centrales térmicas de Puentes, Puertollano y Escatrón y vendidas a terceros.

El premio correspondiente a los productos del apartado a) se fijará, de acuerdo con la tabla incluida a continuación, para toda la producción cuando exceda de las 215.425.000 toneladas al año.

El premio correspondiente a la energía eléctrica se calculará de acuerdo con la tabla para toda la energía vendida cuando ésta exceda de 900.000.000 kvh.

3. Tablas de producciones y premios

a) Productos de Puertollano.

Grupos de productos	Producciones anuales por tonelada	Premio por tonelada	Importe del «Fondo» en pesetas
1.º	132.838,210	0	0
2.º	35.510,500	0	0
3.º	47.076,290	0	0
Total	215.425,000	0	0
1.º	137.273,917	0,74	101.582,70
2.º	36.246,705	2,01	72.855,88
3.º	48.017,816	5,24	251.613,36
Total	221.538,438	1,92	426.051,94
1.º	141.709,545	1,45	205.478,84
2.º	36.982,968	3,94	145.712,89
3.º	48.959,342	10,28	503.312,03
Total	227.651,855	3,75	854.493,76
1.º	143.748,000	1,77	254.433,96
2.º	37.321,000	4,81	179.514,01
3.º	49.392,000	12,53	618.881,76
Total	230.461,000	4,57	1.052.829,73
1.º	146.145,399	1,94	283.522,07
2.º	37.719,049	5,29	199.533,77
3.º	49.900,867	13,78	687.633,95
Total	233.765,315	5,01	1.170.689,79
1.º	150.581,344	2,26	340.313,84
2.º	38.454,995	6,16	236.882,77
3.º	50.842,293	16,05	816.020,40
Total	239.878,732	5,81	1.393.217,01
1.º	155.017,099	1,57	243.376,85
2.º	39.191,152	6,99	273.946,15
3.º	51.783,919	18,22	943.503,00
Total	245.992,170	5,94	1.460.826,00

b) Energía eléctrica vendida a terceros.

Producción vendida en millones de kilovatios-hora al año	Premio por millones de kilovatios-hora facturados — Pesetas	Importe del «Fondo» en pesetas
900	0	0
1.000	301,11666	301.166,66
1.100	547,4843454	602.233,33
1.200	762,7916666	903.350,00
1.300	926,5128150	1.204.466,66
1.400	1.075,4166640	1.505.583,33
1.500	1.204,4666660	1.806.700,00

2.ª Los valores no tabulados se determinarán por interpolación lineal.

3.ª Las fórmulas, baremos y coeficientes anteriormente establecidos serán revisados cuando en la actividad correspondiente se modifiquen las instalaciones o condiciones tecnológicas o de trabajo o cuando la ganancia media del trabajador ascienda a un 100 por 100 del salario base medio anual.

4.ª Los cómputos de producciones y rendimientos se efectuarán por trimestres naturales en lo referente a las minas y al personal afecto a Servicios y Ferrocarril Minero del Complejo Ebro, y por años naturales, en el resto.

5.ª El importe de los «Fondos» se distribuirá dentro de los dos meses siguientes a cumplirse el periodo de cómputo, salvo que con anterioridad se hubiese alcanzado la producción anual mínima, en cuyo caso podrá hacerse una liquidación provisional dentro de los dos meses siguientes de alcanzada dicha producción.

6.ª La distribución se efectuará entre todo el personal adscrito a cada «Fondo» en proporción a los días de asistencia y al salario-base correspondiente, según la Reglamentación de Trabajo, incrementado en los premios de antigüedad. Por salario-base de los Técnicos superiores, Ayudantes y Jefes administrativos de primera, se entiende el fijado como mínimo en la Reglamentación, para después del primer año de servicio. Este sistema de reparto podrá ser variado si, efectuada la valoración de tareas, se estimase procedente.

El premio que cada productor perciba no podrá ser superior al 100 por 100 del salario-base asignado a su categoría durante el periodo a que el abono se contraiga.

A fin de cada año se hará una liquidación definitiva, tomando por base las producciones conseguidas y los premios abonados. Si en función de tales producciones correspondiera abonar mayores premios, se practicará la oportuna liquidación complementaria, que se abonará a los productores con la limitación del 100 por 100 de los salarios-base antes indicada. El exceso que pueda resultar sobre este líquido se entregará a la Mutua Laboral de la Empresa.

7.ª Para efectuar las revisiones y variaciones a que en las bases anteriores se hace referencia, así como cuando a consecuencia de entrar nuevas instalaciones en explotación hubiera que constituir nuevos «Fondos» o variar los existentes, la Empresa, oídas las Comisiones distribuidoras afectadas, someterá a los Jurados correspondientes las oportunas propuestas.

A la vista de los informes de los Jurados, la Empresa estudiará nuevamente su propuesta para incorporar a ella cuanto juzgue de interés de los referidos informes. Si la Empresa no aceptase todas las sugerencias de los Jurados, así se lo comunicará a éstos, y, si persistieran en ellas, la Empresa cursará su propuesta con los informes de los Jurados, a la Dirección General de Ordenación del Trabajo, para su resolución.

8.ª Si al final del trimestre no se hubieran alcanzado en alguna mina las condiciones precisas para obtener prima, quedarán, no obstante, a favor de los productores las cantidades correspondientes al mes o meses en que se hubieran devengado éstas, si el resultado del trimestre fuera debido a que durante algún mes se hubieran producido falta de corriente eléctrica, interrupción en la ventilación general o paralización general de los transportes por tiempo que exceda de cincuenta horas en conjunto, o cualquier otra causa que la Empresa estime conveniente.

Por el contrario, los baremos y tablas no sufrirán variación como consecuencia de las alteraciones que en las explotaciones pudieran producirse por falta de demanda, escasez de mano de obra, dificultades de tipo técnico o cualquier otra circunstancia análoga.

9.ª El premio correspondiente al personal afecto a instala-

cionales y servicios de Puertollano y en la parte correspondiente a los productos de dicho Complejo, para el personal de la Organización central, Centro de Investigación y Delegaciones Comerciales, no comenzará a devengarse hasta obtenerse la producción mínima total, sin que el hecho de que se rebasa la producción mínima correspondiente en un determinado grupo de productos dé lugar por sí solo derecho a computar el premio fijado para el mismo.

Por el contrario, se devengará el premio si se alcanzase la producción mínima total aun cuando en alguno de los grupos de productos no se hubiera llegado a la mínima fijada para el mismo.

El premio a percibir en cualquier caso no podrá ser superior al que con arreglo a las tablas figure como medio en el bloque correspondiente a la producción total obtenida.

Rebasada la producción mínima total fijada en la tabla, el importe que corresponde ingresar en el «Fondo» se calculará multiplicando las producciones obtenidas en cada grupo por los premios por tonelada métrica respectivos. Dichos premios por tonelada métrica serán los que figuren en tabla para cada grupo, correspondientes a un total de producción igual a la realmente alcanzada. Si dicho total no estuviese exactamente tabulado, los premios correspondientes a cada grupo se calcularán por interpolación lineal.

10. El trabajador que en el trimestre dejase de asistir al trabajo por cualquier causa sufrirá los descuentos que siguen:

- Por una falta, dos días de descuento.
- Por dos faltas, cuatro días de descuento.
- Por tres faltas, nueve días de descuento.
- Por cuatro faltas, dieciocho días de descuento.
- Por cinco faltas, treinta y cinco días de descuento.
- De seis faltas en adelante, el trimestre.
- En los días descontados se incluyen los de ausencia.

Exceptuando los casos de licencia por enfermedad grave de familiares, si la ausencia fuese motivada por las licencias que regulan los artículos 57 y 58 de la Reglamentación, vacaciones, permisos para exámenes concedidos al amparo de la Orden de 16 de marzo de 1945 para cumplir con el mínimo de escolaridad exigible en determinados estudios, por accidente de trabajo que produzca fractura de hueso o cualquier otro de pronóstico grave o muy grave o que requieran hospitalización, perderá solamente la parte que corresponda a los días que permanezca de baja.

Si la ausencia fuese debida a enfermedades del trabajador de seis o más días de duración, sufrirá éste los descuentos antes señalados para las cinco faltas; los demás días de baja por la misma enfermedad se le descontarán sin penalización.

Las ausencias en el trimestre se acumularán, excepto las causadas por enfermedad continuada de seis o más días.

Si las ausencias por enfermedad del trabajador duraran seis o más días y correspondieran, sin solución de continuidad, a dos trimestres consecutivos, se considerarán como una sola enfermedad. Si, por el contrario, la duración es menor, se aplicarán por separado las penalizaciones en los dos trimestres.

Las ausencias por los accidentes o las enfermedades referidas se estimarán justificadas única y exclusivamente cuando la Empresa, previo informe de sus Servicios Médicos, así lo determine.

Las ausencias producidas por asistencia a cursos, exámenes, cursillos de formación profesional y demás actos organizados por la Empresa, así como por la asistencia a actos de servicio de carácter inexcusable para el personal con cargos sindicales electivos, tendrán a estos efectos la consideración de comisión de servicio, y, por consiguiente, no producirán penalización ni pérdida alguna.

11. El trabajador que ingresase o cesase en el transcurso de un trimestre o del año, según los casos, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente, salvo que su baja fuese motivada por despido o por no avisar a la Empresa su cese por voluntad propia en el plazo reglamentario.

12. Las cantidades que, como consecuencia de las normas anteriormente señaladas, dejasen de percibir los trabajadores quedarán en beneficio de los restantes trabajadores adscritos al «Fondo».

13. El premio de producción no se computará a ningún efecto (aumentos periódicos, plus familiar, mutualismo laboral, accidentes, seguros sociales, horas extraordinarias, etc.).

14. Para la distribución de cada «Fondo» habrá una Comisión encargada de efectuarlo, y contra sus acuerdos podrá recurrirse ante una Comisión central. Las Comisiones estarán integradas por los miembros que en las normas correspondientes se fijen y serán presididas por un representante de la Empresa.

15. La Empresa, previo informe de los Jurados, podrá dictar para cada «Fondo» las normas pertinentes, desarrollando las presentes bases.

Jornada

Art. 17. En las oficinas centrales y en las generales de los Complejos industriales la jornada será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas entre mañana y tarde, según costumbre o conveniencias de cada sitio, a juicio de la Empresa.

Vacaciones

Art. 18. El personal con seis años de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le incrementen sus vacaciones en un día más por cada tres años de servicio hasta un total máximo de veintiséis días hábiles.

Situación laboral del personal femenino

Art. 19. Se suprime el párrafo segundo del artículo 17 de la Reglamentación y se elimina como causa de excedencia forzosa, regulada en el artículo 61, el hecho de que el personal femenino contraiga matrimonio.

El personal femenino, al contraer matrimonio, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar prestando su trabajo en la Empresa.
- b) Rescindir su contrato, con percibo de la dote establecida en el artículo 109 de la Reglamentación.
- c) Quedar, sin derecho a dote, en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.
- d) Pasar a situación de excedencia especial con derecho a percibir la dote establecida en el artículo 109 de la Reglamentación.

Las excedentes voluntarias por haber contraído matrimonio podrán reingresar cuando existan vacantes en su categoría y después de ser atendidas las peticiones de los trabajadores en situación de excedencia forzosa o especial, pero con preferencia al resto de los excedentes voluntarios. De acuerdo con la Empresa, podrá reingresar en categoría superior o inferior a la que ostentaba al producirse la excedencia.

La situación de excedencia especial dará derecho a poder reingresar cuando siendo menor de cincuenta años se constituya en cabeza de familia y reúna, después del oportuno reconocimiento médico psiquicoanalítico, las condiciones de aptitud necesarias y hubiera plaza vacante en su categoría después de haber sido atendidas las peticiones de reingreso formuladas por los excedentes forzosos.

Las excedentes a que se refieren los dos párrafos anteriores perderán el derecho a reingresar si durante su excedencia se colocaran en cualquier otra actividad por cuenta ajena.

Dichas excedentes vendrán obligadas a ocupar la vacante que les corresponda cualquiera que sea la población o lugar de adscripción, asignándoseles la retribución que legalmente corresponda a su categoría según la localidad a que sea destinada o la superior que disfrutaba cuando la excedencia se produjo.

Art. 20. El párrafo primero del artículo 109 de la Reglamentación se redactará en los siguientes términos:

«El personal femenino que por contraer matrimonio causese baja en la Empresa o pasase a la situación de excedencia especial, tendrá derecho a una dote equivalente a tantas mensualidades de su sueldo como años de servicio haya prestado a la Empresa, sin que el número de dichas mensualidades pueda exceder de doce, contándose como año completo la fracción superior a seis meses.»

Indemnizaciones por accidente y enfermedad

Art. 21. Las indemnizaciones de 5.000 y 1.000 pesetas, establecidas en el artículo 13 del anterior Convenio para casos de accidentes de trabajo mortales, se elevan a 15.000 y 3.000 pesetas, respectivamente.

Art. 22. Entre los párrafos segundo y tercero del artículo 66 de la Reglamentación de Trabajo se intercala el siguiente:

«Cuando la enfermedad de un trabajador sea superior a treinta días, la Empresa, previo informe favorable de sus Servicios Médicos, incrementará la indemnización establecida en el párrafo anterior hasta el cien por cien de la retribución, abonándose a partir de cumplir dicho plazo.»

Igualmente a dicho artículo 66 se agrega el siguiente párrafo:

«Las indemnizaciones reconocidas en este artículo se podrán suprimir por la Empresa siempre que a la vista de los informes de sus Servicios Médicos e historial del trabajador lo estime procedente.»

Capacitación del personal

Art. 23. La Empresa tenderá a intensificar la capacitación de su personal, ampliando los sistemas que hasta la fecha venía utilizando y, en especial, en lo concerniente a cursos dentro de la misma Empresa, los cuales se celebrarán con la amplitud y extensión que las circunstancias de cada momento aconsejen.

Art. 24. Dadas las dificultades técnicas para fijar en este momento las tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional y los salarios-hora profesionales correlativos, se omite su inclusión en el presente Convenio.

No obstante, una vez realizados los estudios sobre racionalización del trabajo y valoración de tareas, previo análisis y descripción de los puestos de trabajo y medición de tiempos, se podrá establecer, con las excepciones que determinados puestos de trabajo exijan, las correspondientes tablas de rendimientos y salarios-hora profesionales.

El personal se compromete a realizar cuantos esfuerzos sean posibles para incrementar la producción y el rendimiento y reducir al mínimo el trabajo en horas extraordinarias.

Reducciones y absorciones

Art. 25. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10, durante la vigencia de este Convenio la Empresa renuncia a reducir o suprimir las mejoras económicas voluntarias establecidas hasta la fecha, así como las reconocidas en el mismo.

Por el contrario, la Empresa podrá absorber dichas mejoras con todas las modificaciones o creaciones de tipo económico que sobre cualquiera de los conceptos comprendidos en los artículos 2.º, 3.º y 4.º del Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre, según han quedado redactados por el de 15 de febrero de 1962, número 323/1962, puedan legalmente establecerse, ya sean de igual o distinta naturaleza y existan o no en el momento presente.

Entrada en vigor

Art. 26. Las estipulaciones de este Convenio se retrotraen al día 1 de marzo del presente año, con excepción de lo establecido sobre participación en beneficios, que se aplicará a los resultados económicos del ejercicio de 1961, y lo concerniente a las gratificaciones de Navidad y 18 de julio y premios de producción, cuyos efectos se retrotraerán a 1 de enero de 1962.

Vigencia

Art. 27. Este Convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1964, pero podrá ser denunciado antes de esta fecha si el dividendo medio ponderado repartido a las acciones fuese igual o superior al 6 por 100.

Comisión mixta para vigilancia y cumplimiento del Convenio

Art. 28. A los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 5.º del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, para resolver las dudas o consultas de carácter general que puedan plantearse en la interpretación de este Convenio y para informar a la autoridad laboral en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo 26 del citado Reglamento, se nombrará una Comisión integrada por

a) El Presidente del Sindicato Nacional del Combustible o persona en quien delegue, que ostentará la presidencia.

b) Cuatro representantes por cada una de las Secciones Económica y Social, elegidos entre los que han intervenido en las deliberaciones de este Convenio.

De la representación social formará parte un miembro de cada uno de los Centros de trabajo de Madrid, Puertollano, Puentes de García Rodríguez y Complejo del Ebro.

c) Un Secretario que designe el Sindicato Nacional del Combustible, que actuará con voz y sin voto.

La Comisión, en la forma que queda establecida, se reunirá, previa convocatoria del Presidente, a petición de cualquiera de las representaciones económica o social, por acuerdo mayoritario de cualquiera de dichas representaciones.

Disposiciones finales

Art. 29. Se proroga el anterior Convenio Colectivo por la misma vigencia que el presente, quedando derogado el apartado d) del artículo 1.º, el apartado a) y último párrafo del ar-

tículo 6.º, la escala del artículo 7.º, los artículos 9.º, 12, 14, 15, 16 y 17, la cláusula especial y cuantas normas hayan sido modificadas por el presente Convenio o se opongan al mismo.

Quedan asimismo en suspenso cuantas normas establecidas en la Reglamentación y disposiciones aclaratorias se opongan a ambos Convenios.

Art. 30. Las partes firmantes de este Convenio consideran que si bien su aplicación supone una repercusión en los costes de los productos propios de la Empresa, no implicará aumento en los precios de los mismos.

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo entre la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.», y su personal, acordado en 6 de febrero de 1962, revisando el de 8 de enero de 1959.

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito entre la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima», y la representación social de sus trabajadores;

Resultando que en sesión celebrada en 6 de febrero del año actual, bajo la presidencia del Excmo Sr. D. José Fernández Hernando, Magistrado del Tribunal Supremo, celebraron una sesión las Representaciones Económica y Social de la citada Entidad, en la que se suscribió el texto del Convenio Colectivo Sindical, cuyo ámbito de aplicación, sin menoscabo de las condiciones mínimas reglamentarias y legales, ha de regir en todas las actividades y centros de trabajo de la Empresa CAMPSA;

Resultando que por la Secretaria General de la Organización Sindical en 8 de marzo actual se remite a este Centro Directivo el texto del repetido Convenio, adhiriéndose íntegramente a lo consignado en el preceptivo informe que asimismo acompaña, emitido por el señor Presidente del Sindicato del Combustible, cumplimentando con ello lo establecido en el artículo 17 de la Orden de 22 de julio de 1958 aprobatoria del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos;

Resultando que en el mencionado informe de la presidencia del Sindicato del Combustible se detalla el curso de las deliberaciones previas a la consecución del Convenio, explicando el alcance de las cláusulas suscritas y las posibilidades ofrecidas en orden al logro de aprobación, por mayoría, obtenida por la Representación Económica y Social de la Comisión deliberante;

Resultando que se consigna la declaración expresa de no tener repercusión económica en los precios los efectos del Convenio propuesto;

Considerando que por competencia que a esta Dirección General le está atribuida y dado que el montante de la cantidad concedida para mejoras del personal incrementa en forma sensible la otorgada en el primer Convenio Colectivo de la Empresa, cantidades que no implican modificación alguna en las obligaciones de sus trabajadores, puede estimarse que las cláusulas suscritas se atemperan al espíritu que informó la Ley de 24 de abril de 1958 y queda justificada la aprobación del Convenio, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que igualmente queda cumplido lo preceptuado en la Orden de 24 de enero de 1959 al no tener repercusión económica en los precios,

Esta Dirección General, en virtud de las facultades atribuidas por las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo acordado por las Representaciones Económica y Social para el personal de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.», y la misma en 6 de febrero de 1962.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» una vez firme, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958; y

Tercero.—Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

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

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 31 de marzo de 1962.—El Director general, Luis Filgueira.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.