

**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 LIQUIDOS 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 Calzadores.

Para Delineantes de primera: Delineantes de segunda y Calzadores.

Para Delineantes de segunda: Calzadores 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

Art. 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 efectuará 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:

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

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

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

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
<b>Total .....</b>	<b>215.425.000</b>

## 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
<b>Total .....</b>	<b>215.425.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>221.538.438</b>	<b>24.65</b>	<b>5.460.243.05</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>227.651.855</b>	<b>48.12</b>	<b>10.955.086.95</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>230.461.000</b>	<b>57.99</b>	<b>13.364.545.79</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>233.765.315</b>	<b>64.26</b>	<b>15.021.931.91</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>239.878.732</b>	<b>74.47</b>	<b>17.863.814.72</b>
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
<b>Total .....</b>	<b>245.992.170</b>	<b>84.23</b>	<b>20.720.715.36</b>

## 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.

Cuando el porcentaje de pérdidas o de utilización no corresponda 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  $c'$ , siendo  $c'$  el consumo previsto de carbón por kilovatio-hora c,

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)