



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXXXVIII

Martes, 30 de marzo de 1971

Núm. 72

Depósito Legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS

Administración: Palacio de la Diputación Provincial.

SECCION TERCERA

Núm. 2.282

Excma. Diputación Provincial de Zaragoza

Esta Corporación provincial celebrará sesión extraordinaria del Pleno, para constitución de la nueva Corporación, el día 1.º de abril de 1971, a las doce horas.

Lo que se publica en este periódico oficial para general conocimiento.

Zaragoza, 27 de marzo de 1971. — El Presidente, Pedro Baringo.

SECCION QUINTA

Núm. 1.884

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa "Vidriera de Castilla", S. A.

(Conclusión: Véase "B. O." núm. 70)

Art. 58. Condiciones particulares. — La modalidad de trabajo de los subalternos condiciona los siguientes extremos:

Jornada de trabajo: La establecida por la Ley de Jornada Máxima Legal, habitualmente 48 horas, sin que dadas las circunstancias de trabajo de este personal se fije indemnización por este concepto. En los casos previstos con carácter especial por dicha Ley en que el trabajo se preste en los supuestos contemplados en el artículo 20, números 3 y 4, se estará a lo en ella establecido.

El período de vacaciones será de 21 días naturales, incrementándose un día más por cada año de servicio hasta un máximo de 26 días.

Las horas extraordinarias se abonarán en la forma establecida por la Ley, de acuerdo con el siguiente baremo:

Grupo	Niveles	Ptas. hora
I	S1 y S2	50
II	S3 y S4	55
III	S5 y S6	60

Las horas extras trabajadas en domingos y festivos tendrán los valores que a continuación se fijan:

Grupo	Niveles	Ptas. hora
I	S1 y S2	64
II	S3 y S4	69
III	S5 y S6	75

En estas cantidades se considerarán incluidos todos los conceptos de retribución y todos los recargos legales.

Art. 59. No se considerará afectado por las presentes normas el personal que se haya incluido en el Convenio formalizado para el personal obrero, pues no tienen la asimilación de subalternos que estructura este Convenio.

Capítulo VII

Prestaciones de carácter social

Art. 60. Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas legalmente se establecen los siguientes premios:

a) Premios de nupcialidad. — Se concederá un premio de nupcialidad de 7.500 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

Dos años de antigüedad en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio percibirán la indemnización ambos.

b) Premios de natalidad. — Se concederá un premio de natalidad de 4.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

Art. 61. Becas. — Se establece un sistema de becas para ayuda de estudios a los hijos del personal incluido en el presente Convenio, según normas reglamentadas en el anexo IV.

Art. 62. Préstamos para adquisición de viviendas. — Se prevé la concesión de préstamos al personal incluido en este Convenio para adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en el anexo V.

Capítulo VIII

Previsión

Sección 1.º — Enfermedad e invalidez provisional

Art. 63. Prestaciones complementarias en caso de enfermedad común y accidente de trabajo. — Cuando un empleado o subalterno sea dado de baja por el Seguro Obligatorio Enfermedad y previa conformidad de esta baja por el Médico de empresa, se concederá un complemento que, sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el empleado enfermo percibirá mensualmente, durante un período de tiempo proporcional a su antigüedad, el sueldo calificación, más complemento sueldo, más plus personal, más antigüedad.

Este período de tiempo será de:

De cuatro meses para los empleados que tengan de uno a cinco años de antigüedad.

De cinco meses para los empleados que tengan de seis a diez años de antigüedad.

De seis meses para los empleados que tengan de once a quince años de antigüedad.

De ocho meses para los empleados que tengan más de quince años de antigüedad.

Una vez transcurrido este período proporcional a su antigüedad, el empleado tendrá derecho a la mitad del complemento que venía percibiendo mensualmente.

El período de tiempo en que se percibe el conjunto de estos dos complementos sucesivos no podrá rebasar dieciocho meses, que es el tiempo establecido por la Seguridad Social como incapacidad laboral transitoria.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias se atenderá a lo establecido en la Ordenanza laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad, íntegramente, en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En aquellos casos de enfermedad justificada se abonará el complemento por enfermedad a partir del primer día de la baja, cualquiera que sea la duración de la enfermedad.

Además de las condiciones establecidas anteriormente, el personal incluido en el presente Convenio percibirá durante el período de enfermedad un complemento de retribución equivalente, según niveles, al siguiente baremo:

Nivel aspirante: 12.

N-S-1 y S-2: 16.

N-1 y 2, S-3 y S-4: 19.

N-3, 4 y 5, S-5 y S-6: 24.

N-6, 7 y 8: 31.

N-9, 10 y 11: 38.

N-12, 13 y 14: 43.

Estas cantidades, como todas las de este Convenio, se considerarán brutas.

Art. 64. Invalidez provisional. — Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al empleado en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes períodos de tiempo:

De uno a cinco años de antigüedad, durante dos años.

De seis a diez años de antigüedad, durante tres años.

De once a quince años de antigüedad, durante cuatro años.

Más de quince años de antigüedad, durante todo el período en que la Seguridad Social lo abona por invalidez provisional.

Sección 2.^a — Jubilación

Art. 65. Régimen normal. — Se establece un régimen especial para el caso de jubilación del personal empleado, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan.

Art. 66. Edad de jubilación:

1. La empresa podrá proponer a los empleados su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2. Hasta los sesenta y cinco años de edad los empleados podrán aceptar o no esta propuesta, sin perder, en caso de no aceptación, ninguna ventaja económica.

3. A partir de los sesenta y cinco años los empleados que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa perderán, el día en que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Convenio.

4. Los empleados que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 65 años pueden solicitar el retiro de

la empresa, siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

5. La empresa podrá proponer a algunos empleados que continúen en servicio activo después de los sesenta y cinco años, propuesta que el interesado podrá aceptar o rechazar libremente.

6. En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 3, los empleados recibirán en el momento de su jubilación:

Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, un complemento de retiro.

Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

Cualquiera que sea su antigüedad, un complemento de la pensión de la Mutualidad Laboral, que se fije en las normas que siguen.

Art. 67. Empleados con menos de veinte años de antigüedad. — Cuando la empresa propone la jubilación a los empleados de sesenta años de edad o más, pero que no tengan veinte años de antigüedad, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que le otorgue la Mutualidad y que completará con ésta el 100 por 100 del salario de cotización anual.

b) Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 del sueldo mensual integrado por el sueldo Convenio, plus personal y antigüedad, multiplicado por el número de años de servicio.

Art. 68. Empleados con veinte años de antigüedad. — Cuando la empresa proponga la jubilación a los empleados con sesenta años o más de edad y con veinte años de antigüedad, por lo menos, les concederá las siguientes ventajas:

a) Un complemento de la pensión anual de jubilación que les otorgue la Mutualidad y que completará con ésta el 100 por 100 del salario de cotización.

b) Un complemento de retiro por antigüedad, cuyo importe anual será igual a tantas veces la décima parte de su sueldo mensual, integrado por sueldo Convenio, plus personal y antigüedad, como años de antigüedad tenga.

Art. 69. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los empleados de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses como mínimo.

c) Al fallecer un jubilado, y en el caso de que deje viuda o viuda con hijos menores de dieciocho años que no trabajen o mayores incapacitados tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con un hijo menor de 18 años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de 18 años: 90 %.

d) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de 18 años: 50 por 100.

Dos o más hijos menores de 18 años: 75 por 100.

e) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

f) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurran las circunstancias de edad antes citadas, recibirán la parte de la pensión

que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado e).

Todas las disposiciones de pensión serán revisadas para acomodarlas, en su caso, a nuevas disposiciones que se dicten, si por cualquier razón el Gobierno declara normas que alteren sensiblemente el régimen de Seguridad Social y Mutualismo laboral actualmente establecido.

Art. 70. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez. — Con independencia de lo establecido en el anexo VI, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los empleados que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de veinte años.

Empleados con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda del empleado una indemnización, de una sola vez, igual al 50 por 100 del sueldo mensual, integrado por sueldo Convenio, plus personal y antigüedad, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo, menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100.

Si el empleo dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen, o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta, el empleado percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 75 por 100 del sueldo mensual, calculado según el apartado anterior, multiplicado por los años de servicio.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación eventual o en período de prueba.

Empleados con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la establecida en el artículo 69, apartado b).

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán por las normas establecidas en el artículo 70, apartado c) y siguientes.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez el empleado percibirá una pensión que será igual a la establecida en el artículo 69, apartado b).

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el empleado a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo de los empleados que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos percibirán una pensión que será igual a la establecida en el artículo 69, corregida según las normas del art. 70, apartado c) y siguientes.

En caso de invalidez, el empleado tendrá derecho a una pensión igual a la establecida en el artículo 69.

Sección 3.ª — Revisión de los complementos de empresa por antigüedad en jubilación

Art. 71. El complemento de empresa por antigüedad, que viene percibiendo el personal jubilado, se revisará automáticamente en primero de enero de cada año con las mismas normas de revisión que se especifican para las remuneraciones mínimas en el artículo 3.º

Las pensiones de jubilación no serán revisables hasta el mes de enero del año siguiente a aquel en que se cumpla por el empleado la primera anualidad en situación de jubilado.

Art. 72. Con independencia del sistema incluido en el presente capítulo se detallan en el anexo VI del presente Convenio las condiciones del seguro de vida que fue contratado por la empresa con primas a su exclusivo cargo y con los beneficios para los empleados que se exponen en dicho anexo.

Disposiciones adicionales

Primera. Ambas representaciones entienden que los aumentos contenidos en el presente Convenio no obligarán a solicitar a partir de 1.º de enero de 1971 ninguna variación en los precios oficiales de venta en los productos fabricados por los establecimientos a los que afecta el Convenio, por razones salariales, ya que el mayor costo será absorbido por el incremento de la productividad.

Segunda. La nueva valoración de puestos de trabajo no implicará, en ningún caso, disminución de la categoría profesional que cada uno de los trabajadores afectos al Convenio posea en la actualidad o que le corresponda según la Ordenanza laboral, no pudiendo ser los niveles que se establezcan inferiores a los señalados para cada categoría profesional en el artículo 100 de dicha Ordenanza.

Tercera. En todo lo no acordado se estará a lo que dispone la Ordenanza de Trabajo para las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden ministerial de 28 de agosto de 1970 y demás disposiciones legales de general aplicación.

Cuarta. En cumplimiento de lo dispuesto en la resolución de 14 de junio de 1961 ("Boletín Oficial del Estado" del 26) del Ministerio de Trabajo se incluye a continuación la fórmula para hallar el salario-hora profesional:

$$\begin{aligned} \text{Salario-hora profesional (para técnicos y empleados)} &= \\ &= \frac{SC + PGO + G + A}{2.152} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Salario-hora profesional (para subalternos)} &= \\ &= \frac{SC + PGO + G + A}{2.296} \end{aligned}$$

Detalle:

SC = Sueldo Convenio anual.

PGO = Plus global objetivo anual.

G = Gratificaciones reglamentarias, importe anual.

A = Antigüedad, importe anual.

2.152 = Horas ordinarias trabajadas al año, con jornada de 45 horas semanales.

2.296 = Horas ordinarias trabajadas al año, con jornada de 48 horas semanales.

Disposición final

La Comisión deliberadora hace expresamente constar que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo la relación laboral del personal a quien afecta, en todos sus aspectos, incluidas en el Convenio colectivo sindical acordado entre "Cristalería Española", S. A., y su personal empleado, que fue aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de octubre de 1969, y al que se adhirió el personal de "Vidrieras de Castilla", S. A., fá-

brica de Zaragoza, que por lo mismo quedan sin ningún efecto, ya que tanto en su comparación colectiva como individualmente las condiciones pactadas en el mismo son más beneficiosas.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958.

Anexo I

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS
POR NIVEL PERSONAL EMPLEADO, MAYOR 18 AÑOS,
SIN ANTIGUEDAD

Niveles	Sueldo calificación (12 meses)	Complemento sueldo (12 meses)	Sueldo Convenio (12 meses)	P. G. O. 550 Ptas. por 14 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios 6 % SO x 12 meses	TOTAL
Aspirante de				7.700	6.070	2.073	52.263
17 a 18 años	34.560	1.860	36.420	11.550	10.300	3.241	86.891
1	57.600	4.200	61.800		11.500	3.241	95.291
2	64.200	4.800	69.000		12.110	3.629	103.799
3	67.200	5.460	72.660	15.400	13.450	3.629	113.179
4	74.400	6.300	80.700		15.540	3.889	128.069
5	85.080	8.160	93.240		16.170	3.889	136.329
6	88.500	8.520	97.020	19.250	17.350	4.148	144.848
7	95.400	8.700	104.100		19.274	4.148	158.316
8	106.224	9.420	115.644		19.670	4.667	165.457
9	108.300	9.720	118.020		21.190	4.667	176.097
10	116.640	10.500	127.140	23.100	23.250	5.185	191.035
11	127.500	12.000	139.500		23.960	5.185	198.855
12	131.400	12.360	143.760		26.000	5.466	214.416
13	143.100	12.900	156.000	26.950	28.770	5.466	233.806
14	159.720	12.900	172.620				

Anexo II

BAREMO DE ANTIGÜEDAD EMPLEADOS
12 MESES

Años servicio	Nivel 1-2 y subalternos	Nivel 3-4-5	Nivel 6-7-8	Nivel 9-10-11	Nivel 12-13-14	Años servicio	Nivel 1-2 y subalternos	Nivel 3-4-5	Nivel 6-7-8	Nivel 9-10-11	Nivel 12-13-14
0'6 a 1	816	912	1.032	1.164	1.368	18 19	15.984	17.904	20.424	22.908	26.940
1 2	1.620	1.812	2.076	2.328	2.736	19 20	16.740	18.756	21.396	24.000	28.212
2 3	2.700	3.024	3.456	3.876	4.548	20 21	17.496	19.608	22.356	25.080	29.484
3 4	3.780	4.236	4.836	5.424	6.372	21 22	18.252	20.448	23.328	26.160	30.756
4 5	5.400	6.048	6.900	7.740	9.096	22 23	19.008	21.300	24.238	27.240	32.028
5 6	6.156	6.900	7.872	8.820	10.380	23 24	19.764	22.140	25.260	28.332	33.312
6 7	6.912	7.740	8.832	9.912	11.652	24 25	20.520	22.992	26.220	29.412	34.584
7 8	7.668	8.592	9.792	10.992	12.924	25 26	21.276	23.832	27.192	30.492	35.856
8 9	8.424	9.444	10.764	12.072	14.196	26 27	22.032	24.684	28.152	31.584	37.128
9 10	9.180	10.284	11.736	13.164	15.468	27 28	22.788	25.536	29.124	32.664	38.400
10 11	9.936	11.136	12.696	14.244	16.740	28 29	23.544	26.376	30.084	33.744	39.672
11 12	10.692	11.976	13.668	15.324	18.024	29 30	24.300	27.228	31.056	34.836	40.956
12 13	11.448	12.828	14.628	16.404	19.296	30 31	25.056	28.068	32.016	35.916	42.228
13 14	12.204	13.668	15.600	17.496	20.568	31 32	25.812	28.920	32.988	36.996	43.500
14 15	12.960	14.520	16.560	18.576	21.840	32 33	26.568	29.760	33.948	38.076	44.772
15 16	13.716	15.360	17.532	19.656	23.112	33 34	27.324	30.612	34.920	39.168	46.044
16 17	14.472	16.236	18.492	20.748	24.384	34 35	28.080	31.464	35.880	40.248	47.316

Anexo III

CUADRO DE RETRIBUCIONES MINIMAS
POR NIVEL PERSONAL SUBALTERNO,
MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD

Niveles	Sueldo Convenio 12 meses	P. G. O. mín. de 550 pts. 14 meses	Gratíf. reglament. 2 mes. S. C.	Participación beneficios 8% SO x 12 m.	TOTAL
S-1	63.600		10.600		86.838
S-2	66.000	10.010	11.000	2.628	89.638
S-3	69.600		11.600		95.862
S-4	73.200	11.550	12.200	3.112	100.062
S-5	75.600		12.600		106.841
S-6	81.600	15.400	13.600	3.241	113.841

Anexo IV

REGIMEN DE BECAS

1.º Generalidades. — Una Comisión se reunirá, todos los años, para estudiar las solicitudes de becas que puedan ser presentadas por los centros.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, en función de las normas que se establecen a continuación:

En los casos excepcionales no previstos en estas normas la Comisión se reserva la posibilidad de estudiarlos y la decisión que pueda adoptar será inapelable.

La Comisión estará presidida por un director responsable nombrado por la dirección general y un cierto número de vocales. Entre estos vocales figurará uno de los representantes de los empleados en la Comisión mixta de vigilancia del Convenio, que será designado oportunamente.

2.º Condiciones que debe reunir el solicitante:

2.1 Los estudiantes que reúnan las condiciones que señala la Comisaría de Protección Escolar para la concesión de becas deberán presentar, en tiempo oportuno, la correspondiente solicitud, quedando obligados a comunicar a la empresa la resolución oficial recaída, siempre que aspiren a obtener ayuda económica de ella.

2.2 La antigüedad mínima que debe tener el solicitante será de 5 años.

Con carácter excepcional, la Comisión de becas se reserva la posibilidad de considerar solicitudes de becas de empleados que no tengan este mínimo de antigüedad y que atiendan a circunstancias muy particulares.

2.3 Para poder solicitar beca será condición imprescindible que el solicitante tenga dos o más hijos a su cargo menores de 18 años, o mayores que se hallen incapacitados para trabajar.

2.4 Podrán también solicitar beca los empleados que tengan un solo hijo a su cargo, si éste ha aprobado el bachillerato elemental y se halla en el superior o en carrera.

2.5 Las solicitudes de becas se formularán en el modelo establecido por la Comisión, a las que se acompañarán las calificaciones obtenidas en todas y cada una de las asignaturas del curso inmediato anterior, bien por medio del libro de calificación escolar o por certificación académica oficial. El libro de calificación escolar podrá ser sustituido por una certificación del director del centro de trabajo, tomando las calificaciones que figuran en el mismo. Las solicitudes habrán de ser informadas y firmadas por el director del centro de trabajo, sin cuyo requisito no serán consideradas por la Comisión.

2.6 Podrán solicitar becas de la empresa los empleados que hayan ya obtenido beca oficial.

En este caso, la beca de la empresa tendrá su importe normal, menos 75 del importe de la beca oficial.

2.7 En principio, la Comisión de becas considerará las solicitudes para toda clase de estudios, siempre que se hagan en Centros oficiales o legalmente reconocidos, excluyendo los estudios artísticos (pintura, escultura, danza, canto y música).

2.8 Para solicitar becas de enseñanza primaria será requisito imprescindible que no existan plazas en las escuelas nacionales, lo cual habrá de demostrarse con la oportuna certificación, o la información del servicio de relaciones humanas suscrita por el director del centro.

2.9 La ayuda para estudios podrá ser solicitada también por los empleados, para ellos mismos, siempre que cursen estudios que presenten interés para la sociedad, a juicio de la Comisión.

3.º Bases de cálculo. — Las bases de cálculo se han establecido teniendo en cuenta el costo oficial de las matrículas, permanencias, seguro escolar y libros para los diferentes estudios.

Se señala que estas becas son una ayuda a estudios y, por lo tanto, las cuantías establecidas representan un porcentaje estimado sobre el costo real que los mismos puedan representar.

Enseñanza primaria: Edades comprendidas entre 6 y 10 años (1), 1.500 pesetas por curso.

Segunda enseñanza elemental: Edades comprendidas entre 10 y 15 años (1), 2.000 pesetas por curso.

Segunda enseñanza superior: Edades comprendidas entre 15 y 17 años (1), 3.000 pesetas por curso.

Segunda enseñanza preuniversitaria: Edades comprendidas entre 17 y 18 años (1), 3.500 pesetas por curso.

Enseñanza superior grado medio: Edades comprendidas entre 17 y 22 años (1), 4.000 pesetas por curso.

Enseñanza superior: Hasta una edad máxima de 26 años, 6.000 pesetas por curso.

(1) Estas edades se entienden cumplidas antes de la iniciación del curso escolar.

Por segunda enseñanza se entienden los estudios de bachillerato elemental o superior, preuniversitario, bachillerato laboral, oficialía y maestría industrial, peritaje mercantil, magisterio, escuela de bellas artes.

Por enseñanza superior de grado medio se entienden los estudios de profesorado mercantil, ingenieros técnicos.

Por enseñanza superior se entienden las facultades universitarias, las escuelas técnicas superiores y los doctorados.

4.º Incremento, según circunstancias:

4.1 Los empleados solicitantes de beca para estudios secundarios o superiores que, además de los hijos que estudien, tengan a su cargo menores de 18 años o mayores incapacitados, tendrán un incremento en la beca del 20 por 100 de su importe, multiplicado por el número de hijos menores de 18 años, o mayores incapacitados.

Por el contrario, el importe previsto para las becas de enseñanza primaria será fijo, cualquiera que sea el número de hijos.

4.2 Si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, la beca tendrá un incremento sobre lo establecido en el apartado anterior:

Del 50 por 100, si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, pero con posibilidad de regresar todos los días a esta residencia; si la empresa pusiera a disposición del alumno un medio de locomoción, dicho aumento quedaría anulado.

Del 100 por 100 si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, sin posibilidad material de regresar diariamente a esta residencia.

Si los estudios se cursan en el extranjero, el incremento podrá alcanzar hasta el 200 por 100, después de que la Comisión haya examinado el interés que merecen el carácter y la calidad de dichos estudios.

5.° Edad de los estudiantes. — Dentro de las edades señaladas en el cuadro anterior, las edades máximas previstas para poder conceder beca son, respectivamente:

Para primer curso de bachillerato: 12 años.

Para segundo curso de bachillerato: 13 años.

Para tercer curso de bachillerato: 14 años.

Para cuarto curso de bachillerato: 15 años.

Para quinto curso de bachillerato: 16 años.

Para sexto curso de bachillerato: 17 años.

Para preuniversitario: 18 años.

Las edades indicadas deben entenderse cumplidas antes de iniciar el curso escolar.

Para el resto de los estudios se hará la asimilación correspondiente.

6.° Premios y sanciones. — La Comisión podrá establecer premios o sanciones en razón de la calidad del estudiante, reflejada en sus calificaciones.

Se considerarán asignaturas fundamentales, cuya calificación podrá dar lugar a premio o sanción, las siguientes: Ciencias, Matemáticas, Física, Química, Gramática, Historia, Geografía, Idiomas.

Por cada matrícula de honor en cada una de las disciplinas anteriores tendrá un incremento de la beca del 10 %, y por cada sobresaliente, este incremento será del 5 %.

El repetir el curso en alguna de las asignaturas antes citadas tendrá como sanción la disminución de la beca en un 10 %, y en caso de repetir curso en su totalidad no se concederá beca. Podrá, sin embargo, volver a concederse beca al siguiente año, con la limitación de edad que se indica en el anterior apartado.

Anexo V

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlos. — Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos empleados que cumplan las siguientes condiciones:

1.° Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros con sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.° Rellenar un impreso de solicitud al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.° Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el mutualismo laboral y las entidades de ahorro.

4.° Comprometerse a la formalización de una póliza de seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la empresa.

Normas de concesión. — La empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin, y en ningún caso estos plazos serán inferiores a 6 años.

Anexo VI

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los empleados y subalternos que cumplan las condiciones más adelante citadas:

a) Bien en caso de fallecimiento.

b) O bien en caso de invalidez permanente absoluta.

Seguro pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

Empleados y subalternos asegurados:

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los empleados y subalternos fijos en plantilla, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

2. Los empleados y subalternos fijos en plantilla, jubilado anticipadamente entre los 60 y 65 años de edad, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

3. Los empleados y subalternos fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

4. Los empleados y subalternos fijos en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los 65 años siguen en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

Empleados y subalternos excluidos de las garantías:

1. Eventuales o en periodo de prueba.

2. Empleados y subalternos que estén cumpliendo el servicio militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías. — Las garantías tomarán efecto: A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio colectivo, para los empleados y subalternos que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías. — El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la empresa, salvo el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado "empleados y subalternos asegurados".

Capital asegurado. — El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales bases correspondientes a cada nivel son los siguientes:

Aspirante: 38.000 pesetas.

Nivel 0: 57.000 pesetas.

Nivel 1: 69.000 pesetas.

Nivel 2: 78.000 pesetas.

Nivel 3: 82.000 pesetas.

Nivel 4: 90.000 pesetas.

Nivel 5: 104.000 pesetas.

Nivel 6: 107.000 pesetas.

Nivel 7: 115.000 pesetas.

Nivel 8: 129.000 pesetas.

Nivel 9: 132.000 pesetas.

Nivel 10: 144.000 pesetas.

Nivel 11: 160.000 pesetas.

Nivel 12: 166.000 pesetas.

Nivel 13: 181.000 pesetas.

Nivel 14: 203.000 pesetas.

Subalternos:

S-1: 64.000 pesetas.

S-2: 67.000 pesetas.

S-3: 73.000 pesetas.

S-4: 79.000 pesetas.

S-5: 85.000 pesetas.

S-6: 96.000 pesetas.

Coeficiente familiar. — Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 120 por 100.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base: 20 por 100.

Riesgos garantizados. — Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo motor.

Beneficiarios. — El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o algunos de los familiares que a continuación se indican:

Cónyuge.

Hijos y descendientes legítimos.

Padres y ascendientes legítimos.

Hijos naturales reconocidos.

Hijos adoptivos.

Hermanos e hijos de hermanos.

Disposiciones varias. — Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todos los empleados y subalternos que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

Núm. 2.202

Magistratura de Trabajo núm. 1

Don José Lueña del Muro, Magistrado de la Magistratura de Trabajo número 1 de Zaragoza y su provincia;

Hago saber: Que en méritos de los autos ejecutivos número E-2 de 1971, seguidos a instancia de Enrique Marquina Tejedor y otros, contra Jesús Carcavilla Lahera, por débitos de cantidades, en ejecución, se sacan a primera y pública subasta los bienes que a continuación se indican:

Un tren de fabricación de calzado, marca "Roicor", con sus carros completos. Valorado en 50.000 pesetas.

Una máquina de moldear contrafuertes, marca "Roicor", con su motor eléctrico acoplado. Valorada en pesetas 40.000.

Una máquina de moldear kiowas, marca "Redondo", sin motor. Valorada en 50.000 pesetas.

Dos calzadoras kiowas, accionadas a mano. Valoradas en 2.000 pesetas.

Tres carros fabricación de hierro, marca "Clam", para colocar zapatos. Valorados en 6.000 pesetas.

Una máquina para montar punteras. Valorada en 35.000 pesetas.

Una máquina para montar talones, con motor eléctrico acoplado. Valorada en 60.000 pesetas.

Una máquina de rebatir, marca "Endresabozung", con motor eléctrico acoplado. Valorada en 35.000 pesetas.

Una caldera de calefacción, marca "Clam", con ventilador eléctrico. Valorada en 10.000 pesetas.

Una máquina de lijar, de bandas, mar-

ca "Roicor", con su motor eléctrico acoplado. Valorada en 20.000 pesetas.

Una máquina de troquelar, con motor eléctrico acoplado. Valorada en pesetas 12.000.

Una máquina de pegar suelas, de cuatro brazos, marca "Clam", con motor eléctrico acoplado. Valorada en pesetas 15.000.

Otra máquina de pegar suelas, de dos brazos, marca "Clam", con motor eléctrico acoplado. Valorada en 10.000 pesetas.

Una máquina esmeril para afilar herramientas, con su motor eléctrico acoplado. Valorada en 2.000 pesetas.

Una máquina de clavar tacones, accionada a mano. Valorada en 6.000 pesetas.

Una máquina de clavar tacones, marca "Trap", con motor eléctrico acoplado. Valorada en 10.000 pesetas.

Una máquina de dar cera a cantos, marca "United", con motor eléctrico acoplado. Valorada en 55.000 pesetas.

Una máquina de sacar perfiles, marca "Trap", con motor eléctrico acoplado. Valorada en 10.000 pesetas.

Una máquina de rebajar coletas, con motor eléctrico. Valorada en 8.000 pesetas.

Una máquina de rebajar suelas, con su motor. Valorada en 6.000 pesetas.

Una máquina de desvirar, marca "Roicor", con motor. Valorada en pesetas 20.000.

Tres colectores para recoger el polvo, marca "Barceló". Valorados en pesetas 2.000.

Una máquina de sacar de horma, marca "Roicor", con motor. Valorada en 20.000 pesetas.

Una máquina de finisaje, con motor. Valorada en 3.000 pesetas.

Una máquina de timbrar plantillas, marca "Peralta". Valorada en 8.000 pesetas.

Una máquina de rajar plantillas, marca "Puig", con motor. Valorada en pesetas 8.000.

Una máquina de cortar suelas, marca "Sandt", con motor. Valorada en pesetas 100.000.

Un juego de troqueles, para zapatos kiowas. Valorado en 10.000 pesetas.

Cinco mesas metálicas para cortar, marca "Clam". Valoradas en 12.000 pesetas.

Una máquina de rebajar suelas, marca "Peralta", con motor. Valorada en 4.000 pesetas.

Cinco ventiladores eléctricos, marca "Argos". Valorados en 6.000 pesetas.

Cinco cuerpos horneros metálicos, de ángulo, "Clam". Valorados en pesetas 2.000.

Diez cuerpos horneros metálicos, de ángulo, casa "Navarro". Valorados en 4.000 pesetas.

Veinticuatro estanterías de 2 metros metálicas. Valoradas en 12.000 pesetas.

Nueve estanterías de 1 metro, metálicas. Valoradas en 3.000 pesetas.

Una máquina de poner lazos, marca "Viespa", a pedal. Valorada en pesetas 6.000.

Una cabina de difuminar calzado, con motor. Valorada en 3.000 pesetas.

Una balanza automática, marca "Mobba". Valorada en 1.000 pesetas.

Una máquina de taladrar, portátil, con motor. Valorada en 1.000 pesetas.

Una mordaza accionada a mano. Valorada en 1.000 pesetas.

Un banco de madera, con una máquina de poner ojetas, otra de marcar plantillas y una cizalla para cartón. Valorado en 2.000 pesetas.

Una máquina de rebajar, marca "Imu", con motor. Valorada en pesetas 8.000.

Una máquina de picar, marca "Puig", con motor. Valorada en 9.000 pesetas.

Una máquina de dividir marca "Fortuna", con varios motores acoplados. Valorada en 200.000 pesetas.

Una máquina de rebajar, "Pfaff", de dos agujas, plana, con motor y bancada, completa. Valorada en 15.000 pesetas.

Una máquina de poner vivos, marca "Pfaff", modelo 335-H2, con motor y bancada. Valorada en 40.000 pesetas.

Una máquina de columna, marca "Pfaff", de dos agujas, para reforzar costuras, modelo 196-H3, con motor y bancada. Valorada en 40.000 pesetas.

Una máquina de brazo, marca "Pfaff", de una aguja, modelo 29-209 BL, con motor y bancada, completa. Valorada en 30.000 pesetas.

Una máquina de coser bordones, marca "Puig", con motor. Valorada en pesetas 20.000.

Una máquina de coser botas, marca "Puig", con motor. Valorada en pesetas 40.000.

Una máquina de brazo, marca "Singer", con motor. Valorada en pesetas 10.000.

Una máquina de zig-zag, marca "Alfa", con motor. Valorada en 5.000 pesetas.

Una máquina de poner ojetas, marca "Zapata". Valorada en 6.000 pesetas.

Una máquina de coser marca "Alfa" con motor. Valorada en 10.000 pesetas.

Una máquina de coser marca "Alfa", con motor. Valorada en 10.000 pesetas.

Dos pistolas de difuminar, marca "Iris". Valoradas en 1.000 pesetas.

Se señala para la subasta el día 17 de abril, a las doce horas de su mañana, la cual se celebrará en la sala audiencia de esta Magistratura de Trabajo.

Los citados bienes se hallan depositados bajo la custodia de don Jesús Carcavilla Lahera, en Zaragoza (calle Santa Cruz de Tenerife, número 5, se-

gundo, letra Q), donde podrán ser examinados libremente. Se advierte que no se admitirán posturas que no cubran los dos tercios de la tasación, que el remate podrá hacerse en calidad de ceder a tercero y que los licitadores vienen obligados a consignar previamente en la Mesa de la Magistratura, o en la Caja de Depósitos de la Delegación de Hacienda el 10 por 100 efectivo del valor de los bienes sobre los que deseen pujar, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Dada en Zaragoza a cuatro de marzo de mil novecientos setenta y uno. — El Magistrado, José Lueña. — El Secretario, (ilegible).

PARTE NO OFICIAL

Núm. 2.146

HERMANDAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE TARAZONA

Se convoca a la Asamblea plenaria de esta Hermandad a sesión ordinaria para el día 18 de abril de 1971, a las once de la mañana en primera convocatoria y a las doce en segunda, en el salón de sesiones de la Cooperativa de Crédito del Santísimo Cristo, sita en la calle Visconti, 20, de esta ciudad, para tratar de los asuntos incluidos en el siguiente

Orden del día

1.º Lectura y aprobación, si procede, por la Asamblea del acta de la sesión anterior.

2.º Memoria de actuaciones de la Hermandad durante 1970.

3.º Examen y aprobación, si procede, por la Asamblea de las liquidaciones de cuentas del año 1970, tanto del presupuesto ordinario como del especial del servicio de maquinaria.

4.º Examen, discusión y aprobación por la Asamblea del presupuesto provisional ordinario para 1971, así como de los especiales del servicio de guarderío, báscula y maquinaria.

5.º Acordar el sistema a seguir para el cobro de las derramas a los contribuyentes para atender al pago de los gastos del servicio de guarderío.

6.º Propuesta solicitando permiso de la Asamblea para que el Cabildo, y, en su caso, el Presidente puedan acudir a entidad o entidades bancarias a concertar una operación de tesorería (cuenta de crédito o como mejor convenga) para dotar a la Hermandad de los fondos necesarios hasta que se haga entrega a la misma de la cuota sindical agraria unificada, en la cuantía figurada en la parte de ingresos del presupuesto provisional ordinario.

7.º Propuesta de actuación de la Hermandad durante el año 1971.

8.º Dar cuenta a la Asamblea de la forma en que actualmente se aprovechan los pastos de la huerta y tratar sobre la conveniencia o no de que el Cabildo y Presidente, con la debida autorización de la Asamblea, inicien gestiones con los propietarios y cultivadores de las fincas para la cesión expresa de los pastos a la Hermandad para su administración.

9.º Informar a la Asamblea del movimiento económico-administrativo de la Mutualidad Agraria y actuación de los órganos locales durante el año 1970.

10. Ruegos, preguntas y proposiciones. Tarazona, 16 de marzo de 1971. — El Presidente, Justo Milagro.

Núm. 2.205

COMUNIDAD DE REGANTES DE GARRAPINILLOS

Se convoca a los partícipes de esta Comunidad a Junta general ordinaria, que se celebrará el día 31 del actual, a las diez y media de la mañana en primera convocatoria y a las once horas en segunda, en el domicilio social (casa de San Pascual, Garrapinillos), para tratar de los siguientes asuntos:

Lectura del acta de la Junta anterior.

Examen y aprobación de la memoria general.

Examen y aprobación, si procede, de las cuentas correspondientes al año próximo pasado.

Ruegos, preguntas y proposiciones.

Garrapinillos, 16 de marzo de 1971. — El Presidente, (ilegible).

Imprenta Provincial - Zaragoza

PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.

Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la "Parte oficial", 12 pesetas por línea o fracción; en la "Parte no oficial", 16 pesetas por línea o fracción.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	150 pesetas
Semestre	280 "
Año	500 "
Especial para Ayuntamientos: Año.	450 "

Venta de ejemplar suelto: Del año corriente, 4 pesetas; del año anterior, 5, y de otros años, 6.

Todos los pagos se efectuarán en la Administración, y de ésta se solicitarán las suscripciones