



PARA BILBAO MADRID
BARCELONA Y VALENCIA
PONCA N.º DISTRITO POSTAL

ZARAGOZA
7 JUL 1973
(19)

BARCELONA Y VALENCIA
PONCA N.º DISTRITO POSTAL

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXL

Sábado, 7 de julio de 1973

Núm. 153

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE VENDE A TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

Las leyes obligan en la Península, Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiese otra cosa. (Código Civil).
Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION QUINTA

Núm. 4.606

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES

Empresa "Pilas Secas Tudor", S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se aprueba el Convenio colectivo sindical para la empresa "Pilas Secas Tudor", S. A., y los trabajadores a su servicio, encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal.

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la dirección de la empresa "Pilas Secas Tudor", S. A., de esta capital, y los trabajadores a su servicio encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal, y

Resultando que con fecha 26 de los corrientes tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio al que se acompaña escrito e informe favorable del señor Delegado provincial de Sindicatos;

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

Considerando que la competencia de esta Delegación para resolver en orden a la aprobación de lo acordado por las partes en dicho Convenio le viene atribuida por los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales reglamentarios aplicables sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-Ley número 22 de 1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente la aprobación del Convenio;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Aprobar el texto del Convenio colectivo sindical para la empresa "Pilas Secas Tudor", S. A.

Segundo. Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Zaragoza, 28 de junio de 1973. — El Delegado de Trabajo, Camilo Sueiro.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ambito territorial.* — El presente Convenio colectivo sindical

afectará exclusivamente a la factoría de "Pilas Secas Tudor", S. A.

Art. 2.º *Ambito personal.* — El presente Convenio colectivo sindical será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en la citada factoría al tiempo de entrar en vigor, así como a todas aquellas personas que entrasen o sean trasladadas a ellas, durante su vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

1. Entrada en vigor. — El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente a aquel en que tenga lugar su aprobación por la autoridad laboral.

2. Retroactividad. — Los efectos económicos del Convenio se retraerán, en todo caso, al día 1.º de abril de 1973.

3. Término de la vigencia. — El presente Convenio tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 1974.

4. Prórroga de la vigencia. — Si ninguna de las partes denunciara la vigencia del Convenio con tres meses de antelación, como mínimo, al día 30 de junio de 1974, dicha vigencia se entenderá prorrogada durante un año. A falta de denuncia, el Convenio se considerará prorrogado por períodos sucesivos a un año natural.

Art. 4.º *Forma de la denuncia.* — La denuncia, que pueden realizar alguna de las partes, se llevará a cabo en forma escrita, que incluirá certificación del acuerdo tomado al efecto por la representación sindical correspondiente, así como exposición de las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada, proponiendo al mismo tiempo las

bases que hayan de ser objeto de deliberación en la revisión del Convenio colectivo.

En todo caso, la denuncia será precedida por la comunicación a la otra parte del propósito de llevarla a cabo, así como del contenido de la documentación a que se refiere el párrafo anterior.

CAPÍTULO II

COMPUTO, COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA

Art. 5.º *Cómputo*. — Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico, indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante el período de un año, considerándose las que correspondieran si se hubiese obtenido el rendimiento normal o correcto, según se trate de jornalistas o destajistas.

Art. 6.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa; Convenio o pacto de cualquier clase; contrato individual; usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Art. 7.º *Absorción*. — Las disposiciones legales o contractuales futuras que fuesen de aplicación sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerada la situación resultante de aplicar tales normas, diesen unos ingresos para los productores superiores a los que establece el presente Convenio, en la forma indicada en el artículo 5.º

Art. 8.º *Garantía personal*. — Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPÍTULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 9.º *Organización y racionalización del trabajo*. — La racionalización y organización del trabajo será facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa organizará el trabajo a base de sistemas a medida en todas sus dependencias, fijando plantillas normales.

Art. 10. *Organización jerárquica*. — El Director o Jefe de cada centro o dependencia, en nombre y representación de la empresa, tiene a su cargo la organización práctica del trabajo.

Los jefes de los distintos servicios ostentan ante los trabajadores a sus órdenes la representación permanente

del Director de la fábrica, ante quien serán responsables de sus actos. Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieren encomendados y pondrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento, y en la evitación de riesgos y peligros del personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir a los obreros a sus órdenes sobre la forma de ejecutarlos, con la paciencia y corrección debida.

Los productores de toda clase, en sus relaciones de trabajo, dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a sus superiores la subordinación y deferencias debidas y tratar con consideración a sus colegas y a los demás compañeros de otras secciones. De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos en que por cualquier causa tengan que amonestarles.

Art. 11. *Productividad*. — De acuerdo con los principios que inspiran el plan de desarrollo económico, y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la empresa y sus productores se comprometen a lograr un satisfactorio nivel de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, así como una medida objetiva del trabajo.

Art. 12. *Rendimiento*.

1. *Rendimiento normal y mínimo exigible*. — Es aquel rendimiento que puede alcanzar un trabajador laborioso y de normal capacidad de trabajo cuando no está sometido a otro estímulo económico que la percepción de su jornal.

2. *Rendimiento correcto*. — Es aquel que debe obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actúa bajo el estímulo económico que supone la percepción de un suplemento del jornal, cuya cuantía mínima fija la reglamentación y que percibe como prima, tarea, destajo o similar.

3. *Rendimiento óptimo*. — Es aquel que puede obtener normalmente un trabajador laborioso, de normal capacidad, cuando actuando bajo un estímulo económico que supone la percepción de un suplemento del jornal, en concepto de prima, tarea, destajo o similar, efectúa el máximo esfuerzo que le es

posible, sin daño para su salud o a lo largo de cada jornada.

4. *Rendimientos extraordinarios*. — Son los que pueden obtener, y usualmente obtienen, los trabajadores cuya capacidad de trabajo es distinta a la que tienen los individuos pertenecientes a una población normal.

Art. 13. *Determinación de rendimientos*. — El rendimiento normal es el mínimo exigible para todo el personal que trabaje a sueldo o jornal sin un sistema de incentivo. El rendimiento correcto es exigible para todo el personal que trabaje con incentivo. La empresa podrá determinarlo en cualquier forma y momento, oído el Jurado de Empresa y con la autorización, en su caso, de la autoridad laboral. Servirán de orientación a este fin los resultados reales obtenidos por el personal que trabajó con incentivos en el último año, a cuyo fin se analizarán los rendimientos medios y los más frecuentes obtenidos por los trabajadores de una misma sección.

Cuando se carezca de estos datos se efectuarán las oportunas mediciones de tiempos.

Art. 14. *Determinación del rendimiento correcto*. — Durante la vigencia del presente Convenio la empresa hará los estudios y ajustes necesarios para que el rendimiento correcto exigible al personal que trabaja con incentivo coincida de forma sensible, y salvo circunstancias especiales, con el 85 % de la capacidad de producción de la maquinaria o instalación en la que preste sus servicios el destajista.

CAPÍTULO IV

SALARIOS Y RETRIBUCIONES

Art. 15. *Principio general*. — Queda íntegramente sustituido el sistema actual de retribuciones, establecido en el Convenio de 1972, por el que se especifica en los artículos siguientes.

Con independencia de ello, dentro de los veinte días siguientes a la firma del presente Convenio, se satisfará a cada uno de los productores la cantidad de 1.500 pesetas netas.

Art. 16. *Tablas salariales*. — Las retribuciones se calcularán mediante las tablas incluidas al final del presente Convenio.

1. *Tabla primera. Salario base*. — La tabla primera indica los salarios base del Convenio.

2. *Tabla segunda. Jornalistas*. — La tabla segunda indica la cantidad que cobrará el periodista que percibe su salario por días, exclusivamente en días efectivamente trabajados.

3. Tabla tercera. *Destajistas*. — La tabla tercera señala las percepciones mínimas que cobrará el destajista por día trabajado, con un rendimiento correcto.

4. Tabla cuarta. *Carencia de destajo*. — La tabla cuarta indica la cantidad mínima que, por día efectivamente trabajado, percibirán los trabajadores que habitualmente trabajan a destajo en los días laborables en que no resulte posible prestar sus servicios por el sistema de destajo, por causa que no les sea imputable.

5. Tabla quinta. *Primas y Plus de Convenio*. — La tabla quinta refleja la prima que por cada día efectivamente trabajado percibirán los oficiales de tercera, segunda y primera, así como, en las categorías de percepción mensual, el Plus de Convenio.

6. Tabla sexta. *Gratificaciones extraordinarias*. — La tabla sexta refleja el importe total de gratificaciones extraordinarias que han de satisfacerse a los productores de cada categoría, indicándose la distribución de dichas gratificaciones entre los meses de julio, octubre y diciembre. La gratificación de diciembre (Navidad) se calculará en la forma prevista por la ordenanza vigente. Dichas cantidades, en los meses de julio y diciembre, se incrementarán en cada uno de los meses citados con la antigüedad correspondiente, que se calculará sobre dieciocho días o un mes, según se trate de trabajadores de percepción diaria o mensual.

Se crea además en el presente Convenio una paga extraordinaria de pesetas 1.500 netas para todo el personal afectado por el mismo, que se satisfará anualmente durante el mes de marzo.

7. Tabla séptima. *Plus de toxicidad*. — La tabla séptima refleja la cantidad que bajo dicho concepto percibirán los productores de percepción diaria todos los días efectivamente trabajados y los días de vacaciones, y los productores con retribución mensual todos los meses del año.

8. Tabla octava. *Vacaciones*. — La tabla octava refleja la cantidad que los productores percibirán durante el período de vacaciones.

Art. 17. *Retribución de los productores con percepción diaria*.

A) *Jornalistas*. — Los productores que perciben su salario por días y trabajan a jornal, cobrarán:

1.º Los días festivos, el importe de la tabla primera, más la antigüedad que les corresponda.

2.º Los días de vacaciones, el importe de la tabla octava, más la antigüedad que les corresponda y el importe del plus de toxicidad.

3.º Los días efectivamente trabajados, el plus de toxicidad indicado en la tabla séptima, más el importe de la tabla segunda.

4.º En las fechas correspondientes, el importe de las gratificaciones cuyo total aparece reflejado en la tabla sexta, incrementado en la antigüedad, de acuerdo con lo previsto en el apartado 6.º del artículo 16.

B) *Destajistas*. — Los productores que perciben su salario por días y que trabajan habitualmente bajo el sistema de destajo, percibirán:

1.º Los días festivos, el importe de la tabla primera, más la antigüedad correspondiente.

2.º Los días de vacaciones, el importe de la tabla octava, más la antigüedad que les corresponda y el plus de toxicidad.

3.º Los días efectivamente trabajados:

a) El importe de la tabla tercera en calidad del mínimo, si hubiesen trabajado a un rendimiento del 85 % o una cantidad superior o inferior, si su rendimiento hubiese sido superior o inferior al mencionado, calculado todo ello de acuerdo con el destajo que estuviese establecido para el puesto de trabajo que ocupen.

b) Únicamente para el supuesto de que, siendo habitualmente destajista no pudiera trabajar a destajo por causa que no les sea imputable, el importe de la tabla cuarta.

c) En todo caso el plus de toxicidad indicado en la tabla séptima.

4.º El importe de las gratificaciones extraordinarias cuyo total se refleja en la tabla sexta, distribuido en la forma expresada para los meses de julio, octubre y diciembre, debiéndose incrementar, de acuerdo con el artículo 22, dieciocho días de antigüedad, respectivamente, en las gratificaciones de julio y diciembre.

Art. 18. *Cese del carácter de destajista*. — Cuando el destajista pierde el carácter de tal por preferir trabajar voluntariamente como jornalista, percibirá por cada día efectivamente trabajado el importe de la tabla segunda, sin perjuicio de percepción del plus de toxicidad.

Art. 19. *Retribución de los productores con percepción mensual*. — Los productores que perciben su remuneración mensualmente percibirán cada mes el salario base fijado para su categoría en la tabla primera, así como el importe fijado para su categoría en la tabla quinta; percibirán asimismo, en las fechas señaladas, las gratificaciones extraordinarias expresadas en la tabla sexta, incrementando la antigüedad

en la cantidad correspondiente a un mes, en las gratificaciones de julio y diciembre. Asimismo percibirán mensualmente la cantidad reflejada en la tabla séptima.

Art. 20. *Prima de productividad para el personal administrativo y técnico*.

1. Prima de productividad para el personal administrativo. — La prima de productividad para el personal administrativo creada en el Convenio colectivo sindical de 1970 se incrementa en el 15 por 100 sobre el Convenio de 1972, quedando establecida en un importe mensual, como se indica a continuación (por consiguiente, a estos empleados no les será aplicada prima de la tabla salarial número 5 del presente convenio.)

	Pesetas
Jefe 2.º, expediciones	8.050,—
Jefe 2.º, resto secciones	5.888,—
Oficial 1.º administrativo... ..	5.083,—
Oficial 2.º administrativo y secretaria principal	4.312,50
Auxiliar masculino	3.542,—
Auxiliar femenino	1.178,75

2. Prima de productividad para el personal técnico. — La prima de productividad para el personal técnico creada en el Convenio colectivo sindical de 1971, se mantiene en sus actuales términos, incrementándose su importe del Convenio de 1972 en un 15 % (por consiguiente, a estos empleados no les será aplicada prima de la tabla salarial número 5 del presente convenio).

En consecuencia, su importe mensual será el siguiente:

	Pesetas
Mandos intermedios	10.005,—
Subjefe Control de Calidad	10.005,—
Controlistas	7.705,—
Recepción de materiales	5.405,—
Oficial 2.º delineante	4.485,—
Auxiliar delineante	3.852,—
Aspirante de 17 años del	862,50

3. Estos importes suponen condición "ad personam" a los actuales administrativos y técnicos que figuran en plantilla a la entrada en vigor del presente Convenio, por lo que a todo productor de nuevo ingreso o promoción a esas categorías se le aplicará la prima establecida en la tabla salarial número 5.

Art. 21. *Prima de asistencia y puntualidad*. — Los productores percibirán una prima de asistencia y puntualidad equivalente al 2 por 100 del importe del salario, destajo y plus de toxicidad.

El pago de esta prima se hará mensualmente. El derecho a su percepción se perderá por falta de asistencia du-

rante dos o más días al mes o por falta de puntualidad en cuatro o más días al mes. Para el cómputo de las faltas de asistencia no se incluirán aquellas que se produzcan como consecuencia de permisos o licencias previstas por las Leyes u Ordenanzas y cuya concesión sea imperativa para la empresa.

Art. 22. *Antigüedad.* — Con independencia de los conceptos reflejados en la tabla séptima, los productores que tengan derecho a antigüedad percibirán ésta de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 76 de la vigente Ordenanza Laboral.

Art. 23. *Quebranto de moneda.* — El quebranto de moneda se establece en el 0,5 por 1.000 (sin el tope máximo de 500 pesetas marcado por la actual Ordenanza para las Industrias Siderometalúrgicas) y se calculará sobre el importe de las nóminas exclusivamente. El importe correspondiente se repartirá en la forma siguiente:

0,25 por 1.000 lo percibirá el Cajero-Pagador.

0,25 por 1.000 lo percibirán los restantes pagadores, calculándose en cada caso sobre la cantidad que distribuyen.

En el caso de que fuera al Banco persona distinta del Cajero, percibirá por su gestión el 0,25 por 1.000 de la mitad y siempre referido este porcentaje al importe de los fondos que transporte para pagos de nómina.

Art. 24. *Caja de compensación.* — Se crea una caja de compensación para los productores de cobro mensual, en la cual la empresa aportará una cantidad idéntica a la que contribuye la masa productora de cobro semanal. Esta caja absorberá el saldo actual de la Caja que se nutría con las aportaciones de la calderilla.

La administración de los fondos de la caja de compensación correrá a cargo de la empresa, si bien para las concesiones de cantidades se oírás siempre y se tendrá en cuenta la opinión del Jurado de Empresa.

La empresa, en íntima conexión con el Jurado de Empresa, redactará el reglamento para el funcionamiento de esta Institución.

Art. 25. *Dote.* — Las productoras que cesen definitivamente en el servicio de la empresa por contraer matrimonio, percibirán, en concepto de dote, tantas mensualidades de su salario de la tabla segunda como años de servicio hayan prestado a la empresa, sin que puedan exceder de nueve mensualidades, contando a estos efectos como años completos la fracción superior a

seis meses. A este respecto se mantienen las condiciones mejores a que se refiere el artículo 8.

CAPÍTULO V

ATENCIONES SOCIALES

Art. 26. *Premios.* — La empresa establece voluntariamente, para personal de la fábrica, seis premios anuales.

Uno de 5.000 pesetas.

Cinco de 2.000 pesetas.

Para tal adjudicación se tendrán en cuenta las puntuaciones alcanzadas por los siguientes conceptos:

a) Buena conducta, asiduidad y puntualidad al trabajo.

b) Rendimiento aparente, calculándose la puntuación de cada uno en razón inversa al número de horas perdidas en el año, sea por lo que fuere.

c) Rendimiento real, que será el que resulte de la labor efectivamente realizada en buenas condiciones.

d) Iniciativa personal, por la que puntuarán las iniciativas que mejoran o perfeccionan el trabajo, siempre que se consiga un mayor y mejor rendimiento con menor esfuerzo humano.

e) Mejor cuidado de herramientas, máquinas y materiales en que se atribuirá la puntuación en razón inversa a desgastes, averías o roturas.

f) Puesta en práctica de los aparatos preventivos de accidentes.

g) Actuación eficaz en evitación de accidentes.

h) Evitación de inutilización de máquinas, mecanismos y piezas costosas.

La puntuación de estos ocho apartados, que hará la dirección de la fábrica con el asesoramiento de los jefes y maestros, determinará la atribución de los premios.

Entre los empleados se seguirá el mismo procedimiento, limitado a la mayor suma de puntos de los extremos a que se refieren las letras a), b) y d).

Al estudiar la concesión de estos premios se oírás al Jurado, sin que este trámite significue mengua de la facultad de decidir, que en todo caso compete a la dirección.

Las sanciones que impliquen suspensión de empleo y sueldo temporal determinarán la pérdida de opción al premio en el año en que se produzcan.

Todos los premios se harán constar en las fichas individuales de cada productor, sirviendo al mismo tiempo como facilidad mayor para el paso de categoría superior.

En la primera quincena de cada año, a los beneficiarios de los premios se les facilitará un diploma acreditativo de su concesión al mismo, que se publicará en el tablón de anuncios para

satisfacción propia y estímulo de sus compañeros.

Art. 27. *Premios excepcionales.* — Toda mejora de utillaje o sistema que represente economía de coste o esfuerzo será estudiado cuando se presente la propuesta por escrito, y de modo concreto por el productor que la hubiera ideado en relación con su propio trabajo o con el de otro equipo o sección. Las proposiciones que se acepten para utilizarlas serán premiadas, y el valor del premio estará en relación con el éxito y el mérito. Estos premios oscilarán entre 100 y 1.000 pesetas, y en casos extraordinarios será objeto de mayores recompensas. Para estimar su valor se tendrá en cuenta la obligación que tuviera a contribuir a abaratar la producción por razón de su cargo y cultura técnica.

Art. 28. *Premios de permanencia.* — El cálculo del salario del productor afectado se llevará a cabo de acuerdo con las normas siguientes:

1.º A todo el personal no cualificado se le calculará su percepción mensual de treinta días, teniendo como jornal el tope que tengan asignado por día laborable, más la antigüedad, más el tóxico por día laborable, más los domingos correspondientes, y este resultado se multiplicará por tres, que son las mensualidades que le corresponden por este premio de permanencia.

2.º Al personal cualificado y jefes de equipo se les calculará a base de su percepción mensual de treinta días dentro de una jornada laboral de ocho horas diarias, sin tener en cuenta las horas extraordinarias y primas adicionales.

Art. 29. *Colonia veraniega infantil.* De la misma forma que hasta ahora, los hijos de los productores de nuestra Sociedad podrán asistir a una colonia veraniega infantil, de acuerdo con la capacidad de la misma.

La Sociedad no solamente sufragará los gastos de viajes y estancias, sino que proporcionará a los pequeños veraneantes calzado adecuado, pantalones, nicks, guardapolvos de niño, faldas, batas de niña, trajes de baño y utensilios de aseo, que, junto con la vestimenta, queda en todo caso propiedad de los usuarios. Previamente los niños son sometidos al correspondiente examen médico, incluso radioscópico.

Art. 30. *Cura de aguas y otros tratamientos.* — Anualmente se conceden cinco plazas, subvencionadas con el costo del viaje y las dietas correspondientes a nueve días, según el baremo del artículo 85 del Convenio colectivo de 1967, en establecimiento balneario o

en otro lugar o localidad que a juicio de los servicios médicos sea el más adecuado para el estado de salud de los solicitantes.

Art. 31. *Subvenciones de veraneo.* — La empresa subvencionará anualmente las vacaciones de doce productores designados por sorteo.

El importe de la subvención estará constituido por el de los gastos de viaje y por una cantidad equivalente a la que importe la estancia durante quince días en una residencia de Educación y Descanso. Además, se le entregará en mano para los pequeños gastos de viaje la cantidad de pesetas 200.

El sorteo de los productores que hayan de disfrutar estas subvenciones se llevará a cabo por el Jurado de Empresa. Entrarán necesariamente en el sorteo todos los productores de plantilla, con las únicas excepciones siguientes:

a) Los que hayan ingresado en la plantilla dentro del año inmediatamente anterior al de la fecha del sorteo.

b) Los que durante los últimos cinco años hubiesen disfrutado de una subvención de vacaciones.

c) Los que durante el año anterior al sorteo hubiesen sido sancionados.

Art. 32. *Estancia en sanatorios anti-tuberculosos.* — En la misma forma que hasta ahora, los productores que a juicio médico necesiten ser internados en un sanatorio de esta especialidad, lo serán por cuenta de la empresa.

Art. 33. *Grupo de empresa.* — Si se constituye en la factoría un grupo de empresa, la Sociedad lo subvencionará con una cuota anual de pesetas 30.000, para el desarrollo de los fines deportivos y culturales a que estos grupos se consagran.

Art. 34. *Vacaciones.* — Los productores afectados por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 20 días laborables. No obstante, el personal que tenga derecho a un número superior de días se les respetará dicho derecho como condición más beneficiosa. En todo caso, los productores que lleven al servicio de la empresa más de 25 años, tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones.

Art. 35. *Plus de toxicidad.* — El plus de toxicidad establecido para todo el personal de la empresa no puede ser, en ningún caso, absorbido ni compensado con las demás condiciones salariales que se pacten en el Convenio.

Art. 36. *Desplazamiento al centro de trabajo.* — Subsistirá el régimen actual en relación con el desplazamiento al centro de trabajo de los productores.

Art. 37. *Jornada.* — La jornada que se establece por el presente Convenio es de 2.040 horas efectivas de trabajo al año para todas las categorías. Las horas de reducción con respecto a la jornada que se efectuaba anteriormente suponen cinco días laborables, que se aplicarán para guardar fiestas en otros tantos puentes que fijará la dirección de fábrica de acuerdo con el Jurado de Empresa.

La reducción de horario que se produce respecto del establecido hasta la fecha, se hace con el compromiso del personal de obtener durante la jornada unos rendimientos similares a los obtenidos durante la jornada anterior.

Art. 38. *Horario.* — La fijación del horario de trabajo es facultad de la empresa, que se adaptarán a las circunstancias locales dentro de las limitaciones reglamentarias y previa autorización de la autoridad laboral.

Los horarios serán los siguientes:

A) Personal de relevo:

Primero: de 6,30 a 14,30 horas.

Segundo: de 14,30 a 22,30 horas.

Tercero: de 22,30 a 6,30 horas.

En este horario de relevos va incluido el descanso de la media hora reglamentaria.

B) Resto del personal. — El horario de los productores que no trabajen a relevo será durante todo el año desde las 7 a las 15 horas, concediéndoles un descanso de media hora durante dicha jornada.

Los horarios fijados por la empresa obligan al productor a permanecer en su puesto durante los mismos, realizando el trabajo que se le haya encomendado, por lo que no existirá tolerancia alguna por cambio de ropa o por cualquier otra circunstancia.

Art. 39. *Comienzo y fin de la jornada.* — Tanto a la entrada como a la salida de los productores deberán éstos fichar personalmente, vestidos con ropaje de trabajo, su cartulina en los relojes de control correspondientes.

Se entenderá por horas en que deben empezar y terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de la jornada en su puesto de trabajo; los trabajadores deberán permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su misión.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea debidamente relevado.

Cinco minutos antes de la hora señalada para el comienzo de la jornada en el puesto de trabajo se efectuará un toque de aviso. A la hora en punto de comienzo de jornada deberán estar los productores en sus puestos de trabajo, avisándose por medio de otro toque de sirena.

Idénticamente cinco minutos antes de finalizar la jornada en el puesto de trabajo se efectuará toque de aviso. La terminación del trabajo se iniciará con otro aviso que señalará el momento en que el productor puede abandonar su puesto de trabajo, quedando prohibido el cambio de ropa antes de ese momento.

Art. 40. *Fiestas recuperables.* — La empresa toma a su cargo el tiempo correspondiente a las fiestas recuperables, salvo en el caso de los días-puente distintos de los previstos en el artículo 36, o los que por cualquier otro motivo especial se consideren, en cuyo caso se dará a conocer a los productores el procedimiento a seguir para recuperar el tiempo perdido, dentro de la semana siguiente a la que se produzca la ausencia.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — En todo lo prescrito en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

Segunda. — Cuantas dudas y divergencias puedan originarse entre las partes obligadas en la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en este Convenio, serán sometidas obligatoriamente, como trámite previo, a una Comisión mixta, que estará constituida por el Presidente del Sindicato Provincial del Metal, dos Vocales titulares y dos suplentes de la representación Social y por igual número de la representación Económica designados por las comisiones deliberadoras de entre sus propios miembros.

Tercera. — Repercusión del acuerdo en los precios de coste. Los Vocales Económicos, con la anuencia de los Sociales, hacen constar que, a pesar del sacrificio económico que suponen las mejoras económicas concedidas, las que esperan que al menos en parte serán compensadas con unos mejores rendimientos, no determinarán aumento de los precios.

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.

NO CUALIFICADOS

Categorías	I	II	III	IV	V	Gratificaciones			VI	VII
	Base	Jornal	Destajo	Carencia destajo	Prima o plus C.	Jul.	Oct.	Dic.	Tóxico	Vacación
<i>Personal obrero</i>										
Aspirante a peón de 14 años ...	72,—	80,50	170,88	135,60	39,—	2.343	714	1.468	14,40	170,88
Aspirante a peón de 15 años ...	79,—	90,85	189,82	158,30	48,—	2.528	728	1.497	15,80	189,82
Aspirante a peón de 16 años ...	114,—	127,65	203,75	174,90	29,—	2.716	773	2.203	22,80	203,75
Aspirante a peón de 17 años ...	156,—	179,40	228,67	195,—	—	2.770	834	2.378	31,20	228,67
Peón ordinario ...	195,—	224,25	279,96	243,75	—	3.270	1.230	3.900	39,—	279,96
Mozo especialista almacén ...	201,50	231,73	285,86	251,90	—	3.945	1.744	4.030	40,30	285,86
Peón especialista femenino ...	201,50	231,73	285,86	251,90	—	3.945	1.744	4.030	40,30	285,86
Peón especialista masculino ...	201,50	231,73	285,86	251,90	—	3.945	1.744	4.030	40,30	285,86
Peón especialista máquinas ...	201,50	231,73	293,60	251,90	—	3.945	1.744	4.030	40,30	293,60
Peón especialista jefe equipo ...	241,80	331,12	—	—	—	4.361	1.948	4.836	48,36	331,12

CUALIFICADOS

Categorías	I	II	III	IV	V	Gratificaciones			VI	VII
	Base	Jornal	Destajo	Carencia destajo	Prima o plus C.	Jul.	Oct.	Dic.	Tóxico	Vacación
<i>Profesionales de oficio</i>										
Aprendiz 14 años ...	72,—	72,—	—	—	25,91	2.343	773	2.203	14,40	95,91
Aprendiz 15 años ...	79,—	79,—	—	—	29,69	2.694	800	2.581	15,80	108,69
Aprendiz 16 años ...	114,—	114,—	—	—	39,80	3.890	1.500	3.330	22,80	150,80
Aprendiz 17 años ...	156,—	156,—	—	—	56,94	4.300	2.100	3.660	31,20	212,94
Oficial de 3.ª ...	203,50	203,50	—	—	77,85	4.613	2.667	4.070	40,70	281,35
Oficial de 2.ª ...	211,—	211,—	—	—	100,94	4.929	3.002	4.220	42,20	311,94
Oficial de 1.ª ...	218,—	218,—	—	—	180,73	5.276	3.339	4.360	43,60	398,73
Oficial de 1.ª jefe de equipo ...	261,60	430,19	—	—	—	5.259	3.348	5.232	52,32	430,19

TECNICOS DE TALLER, CONTROLISTAS Y TECNICOS DE LABORATORIO

Categorías	I	II	III	IV	V	VI Gratificaciones			VII	VIII	
	Base	Jornal	Destajo	Carencia incent.	Plus Conv.	Prima	Jul.	Oct.	Dic.	Tóxico	Vaca- ciones
<i>Técnicos de taller</i>											
Jefe de taller ...	8.390	—	—	—	3.560	2.097,5	14.347	3.917	12.413	1.678	—
Maestro de taller ...	7.370	—	—	—	3.296	1.842,5	13.035	4.015	11.056	1.474	—
Maestro segunda ...	7.200	—	—	—	2.468	1.800	12.057	3.029	10.018	1.440	—
Contramaestre ...	7.370	—	—	—	3.296	1.842,5	13.035	4.015	11.056	1.474	—
Encargado ...	6.850	—	—	—	1.130	1.712,5	10.987	2.764	9.128	1.370	—
Capataz especialista ...	6.340	—	—	—	927	1.585	9.864	2.474	8.195	1.268	—
Capataz peones ordinari.	6.180	—	—	—	751	1.545	9.709	2.440	8.066	1.236	—
<i>Controlistas</i>											
Controlista 1.ª ...	7.370	—	—	—	3.298	1.842,5	12.964	4.115	10.997	1.474	—
Controlista 2.ª ...	7.200	—	—	—	2.481	1.800	11.980	3.016	9.955	1.440	—
Controlista 3.ª ...	6.850	—	—	—	1.119	1.712,5	10.955	3.200	8.863	1.370	—
<i>Técnicos de laboratorio</i>											
Jefe de primera ...	8.670	—	—	—	1.529	2.167,5	11.824	4.131	8.670	1.734	—
Jefe de segunda ...	7.870	—	—	—	1.387	1.967,5	10.733	3.750	7.870	1.574	—
Analista de primera ...	7.080	—	—	—	1.247	1.770	9.655	3.374	7.080	1.416	—
Analista de segunda ...	6.500	—	—	—	125	1.625	7.225	1.765	6.500	1.300	—
Auxiliar ...	6.200	—	—	—	119	1.550	6.892	1.684	6.200	1.240	—
Aspirante ...	4.680	—	—	—	—	1.170	6.589	1.499	4.680	936	—

ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Categorías	I	II	III	IV	V	VI Gratificaciones			VII	VIII	
	Base	Jornal	Destajo	Carencia incent.	Plus Conv.	Prima	Jul.	Oct.	Dic.	Tóxico	Vaca- ciones
<i>Administrativos</i>											
Jefe primera administ.	8.440	—	—	—	2.249	2.110	11.892	4.187	8.440	1.688	—
Jefe segunda administ.	7.930	—	—	—	1.894	1.982,5	10.096	3.640	7.930	1.586	—
Oficial primera administ.	7.240	—	—	—	1.614	1.810	8.957	2.975	7.240	1.448	—
Oficial segunda administ.	6.770	—	—	—	987	1.692,5	7.427	2.602	6.770	1.354	—
Aux. administ. masculino	6.200	—	—	—	345	1.550	5.980	1.928	6.200	1.240	—
Aux. administ. femenino	6.200	—	—	—	688	1.550	5.751	1.891	6.200	1.240	—
Aspirante de 14 años ...	2.160	—	—	—	—	540	2.830	500	2.160	432	—
Aspirante de 15 años ...	2.370	—	—	—	—	592,5	3.142	563	2.370	474	—
Aspirante de 16 años ...	3.420	—	—	—	—	855	4.478	822	3.420	684	—
Aspirante de 17 años ...	4.680	—	—	—	—	1.170	5.700	1.840	4.680	936	—
<i>Subalternos</i>											
Almacenero ...	6.180	—	—	—	1.872	—	5.848	2.000	5.785	1.236	—
Chofer turismo ...	6.430	—	—	—	1.964	—	6.095	2.092	6.032	1.286	—
Chofer camión ...	6.540	—	—	—	2.005	—	6.204	2.133	6.140	1.308	—
Guarda jurado ...	5.920	—	—	—	1.774	—	5.592	1.922	5.533	1.184	—
Vigilante ...	5.890	—	—	—	1.758	—	5.559	1.909	5.501	1.178	—
Ordenanza ...	5.850	—	—	—	1.622	—	6.549	2.301	5.583	1.170	—
Portero ...	5.850	—	—	—	1.622	—	6.549	2.301	5.583	1.170	—

TECNICOS DE OFICINA, TECNICOS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO Y TECNICOS TITULADOS

Técnicos de oficina

Delineante proyectista .	8.080	—	—	—	1.425	2.020	11.020	3.850	8.080	1.616	—
Dibujante proyectista ...	8.080	—	—	—	1.425	2.020	11.020	3.850	8.080	1.616	—
Delineante 1.ª ...	7.240	—	—	—	721	1.810	8.957	2.975	7.240	1.448	—
Delineante 2.ª ...	6.770	—	—	—	418	1.692,5	7.468	2.480	6.770	1.354	—
Reproductor fotográf. ...	6.200	—	—	—	119	1.550	6.892	1.684	6.200	1.240	—
Auxiliar y calcador ...	6.200	—	—	—	119	1.550	6.892	1.684	6.200	1.240	—
Reprod. y archiv. planos	5.850	—	—	—	101	1.462,5	6.282	2.304	5.850	1.170	—
Aspirante de 14 años ...	2.160	—	—	—	—	540	2.753	577	2.160	432	—
Aspirante de 15 años ...	2.370	—	—	—	—	592,5	3.109	596	2.370	474	—
Aspirante de 16 años ...	3.420	—	—	—	—	855	4.381	919	3.420	684	—
Aspirante de 17 años ...	4.680	—	—	—	—	1.170	6.049	1.491	4.680	936	—

Técnicos de organización del trabajo

Jefe de 1.ª ...	8.080	—	—	—	1.425	2.020	11.020	3.850	8.080	1.616	—
Jefe de 2.ª ...	7.930	—	—	—	1.395	1.982,5	10.814	3.778	7.930	1.586	—
Técnico de organ. de 1.ª	7.240	—	—	—	721	1.810	8.957	2.975	7.240	1.448	—
Técnico de organ. de 2.ª	6.770	—	—	—	418	1.692,5	7.468	2.280	6.770	1.354	—
Auxiliar de organizac. ...	6.500	—	—	—	125	1.625	7.225	1.765	6.500	1.300	—
Aspirante ...	4.680	—	—	—	—	1.170	6.414	1.674	4.680	936	—

Técnicos titulados

Ingen., arquitect. y licen.	10.360	—	—	—	3.653	2.590	16.811	4.910	14.960	2.072	—
Peritos y aparejadores .	9.960	—	—	—	2.982	2.490	14.919	4.089	13.086	1.992	—
Ayud. técnic. sanitarios .	9.960	—	—	—	2.982	2.490	14.919	4.089	13.086	1.992	—
Ayud. ingen. y archit. ...	9.240	—	—	—	2.766	2.310	13.840	3.793	12.140	1.848	—
Profes. Educ. Gral. Bás.	9.960	—	—	—	2.982	2.490	14.919	4.089	13.086	1.992	—
Maestros Industriales ...	7.740	—	—	—	2.317	1.935	11.592	3.177	10.169	1.548	—
Graduados Sociales ...	8.390	—	—	—	2.512	2.097,5	12.566	3.444	11.023	1.678	—

SECCION SEPTIMA PARTE NO OFICIAL**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgados de Primera Instancia**

Núm. 4.671

JUZGADO NUM. 1

Don Rafael Oliete Martín, Juez del Juzgado de primera instancia número 1 de los de Zaragoza;

Por el presente hace saber: Que el día 26 de julio de 1973, a las once horas de su mañana, tendrá lugar en la sala audiencia de este Juzgado la venta en pública y primera subasta de los bienes muebles que seguidamente se describen, embargados como propiedad de la parte demandada, en los autos de juicio ejecutivo seguidos en este Juzgado con el número 203 de 1973, a instancia del Procurador señor Bozal, en representación de don Luis García Carnero, contra don Luis Sanz Marcobal, de esta vecindad (Don Jaime, 19), haciéndose constar: Que para tomar parte en la subasta deberán los licitadores consignar previamente en el Juzgado, o establecimiento al efecto, el 10 % del precio de tasación, sin cuyo requisito no serán admitidos; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; que podrá hacerse el remate en calidad de ceder a tercero.

Bienes cuya venta se anuncia, con expresión del precio de tasación:

1. Una caja registradora, marca "Regna", eléctrica, modelo antiguo, en buen estado; tasada en 5.000 pesetas.
2. Cincuenta pantalones de tergal, para caballero, en distintas tallas y modelos; tasados en 10.000 pesetas.
3. Doscientas camisas de tergal, para caballero, en distintas tallas y modelos; tasadas en 30.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintitrés de junio de mil novecientos setenta y tres. El Juez, Rafael Oliete. — El Secretario, (ilegible).

Núm. 4.664

HOSPITAL MILITAR DE ZARAGOZA

Para la adquisición de artículos de difícil conservación (carnes, verduras, frutas, leche, queso, etcétera) para el mes de agosto de 1973 se celebrará la convocatoria el día 13 de julio próximo, a las once treinta horas.

Los pliegos de condiciones pueden consultarse en la Administración de este Centro. La segunda convocatoria, caso preciso, el día 23, a la misma hora.

Zaragoza, 2 de julio de 1973. — El Coronel Médico Director, (ilegible).

Núm. 4.665

COMPANIA ARRENDATARIA DEL MONOPOLIO DE PETROLEOS, S. A.*Agencia de Zaragoza*

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 19 y 20 del vigente Reglamento para el Suministro de Combustibles y Carburantes, objeto del Monopolio de Petróleos ("Boletín Oficial del Estado" de 9 de marzo de 1970), ponemos en conocimiento de los titulares de estaciones de servicio ya autorizados y de todos los posibles afectados que la Delegación del Gobierno cerca de "Campsa", a propuesta de esta Compañía, ha resuelto que sea admitida a trámite la siguiente petición de permiso para el traslado de una estación de servicio a nuevo emplazamiento:

Peticionario: Don Carmelo Alcolea Gavín.

Emplazamiento actual: Paseo Echeagaray y Caballero, sin número, en Zaragoza.

Emplazamiento que solicita: Terrenos existentes entre las calles Alférez Provisional y avenida de Goya (de esta ciudad de Zaragoza).

Causas: La estación de servicio ha de ser clausurada por causas ajenas a la voluntad del concesionario, amparándose éste en lo dispuesto en el artículo 52, párrafo primero del Reglamento para el Suministro y Venta de Carburantes y Combustibles Líquidos, objeto del Monopolio de Petróleos, aprobado por Orden ministerial de Hacienda de 5 de marzo de 1970 ("Boletín Oficial del Estado" número 58, de 9 de marzo de 1970).

Durante el plazo de treinta días, contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, todos aquellos que se consideren afectados podrán formular sus escritos de oposición debidamente razonados y acompañados de la documentación precisa justificativa contra esta petición, ante las oficinas centrales de "Campsa", en Madrid (paseo del Prado, número 6).

Zaragoza, 30 de junio de 1973. — El Jefe de la Agencia, Venancio Rodríguez Orden.

Núm. 4.696

BANCO INDUSTRIAL DE CATALUÑA*Canfranc, 22-24. - Zaragoza*

Habiendo sufrido extravío los certificados de depósito, serie ZV, números 1.156-1.157, expedidos el 30 de abril de 1973, ambos a favor de don Paulino Sanz Fernández, doña Margarita Montolio Paricio y don Jesús San Montolio, se hace público este extravío por una sola vez, y se advierte que el que se crea con derecho a reclamar puede efectuarlo en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación de este anuncio, pues transcurrido dicho plazo sin reclamación de tercero este Banco anulará los originales y extenderá nuevos certificados de depósito, quedando exento de toda responsabilidad.

Zaragoza a 3 de julio de 1973. — Federico M. Pellicer Bambó.

IMPRENTA PROVINCIAL -- ZARAGOZA

PRECIO DE INSERCCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN**INSERCCIONES**

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", 3 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 200 pesetas. En la "Parte no oficial", 4 pesetas por palabra o guarismo completo. Precio mínimo por anuncio, 250 pesetas.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Trimestre	300 pesetas
Semestre	600 "
Año	1.000 "
Especial para Ayuntamientos: Año.	600 "

Venta de ejemplar suelto: Del año corriente, 5 pesetas; de cinco años anteriores, 10, y de seis años de antigüedad en adelante, 25.

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