

Boletín



Oficial

DE LA PROVINCIA DE AVILA

Depósito Legal: AV-1-1958

ADMINISTRACION: Diputación Provincial.—Sancho Dávila, 4 Teléfono: 21 10 63	PRECIOS DE SUSCRIPCION: Un trimestre 1.000 ptas. Un semestre 2.000 » Un año 3.000 »	ANUNCIOS: Línea o fracción de línea 50 pt Franqueo concertado, 06/3
-----------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

Número 2.208

Confederación Hidrográfica del Duero**EXPROPIACIONES****ANUNCIO**

Por esta Dirección se han fijado las fechas para el pago de los expedientes de expropiación motivados por la obra Embalse Mingorría, en los términos municipales siguientes:

AVILA el día 29 de julio de 1985, a las 11 de la mañana.

CARDEÑOSA el día 29 de julio de 1985, a las 12 de la mañana.

El pago dará comienzo en la Casa Consistorial de cada uno de los pueblos indicados a la hora señalada, con sujeción a las normas y formalidades que previene el artículo 49 del Reglamento de Expropiación forzosa de 26 de abril de 1957.

A continuación del pago se procederá a tomar posesión de las fincas, de las cuales se dará posesión por el alcalde al representante de este Organismo Oficial.

De igual forma se procederá respecto a las fincas en que por incomparcencia de los interesados o por cualquier otra causa no pudiera hacerse efectivo el importe de la tasación, que se depositará en la Caja de la Administración Económica de la Provincia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 del repetido Reglamento.

Lo que se hace público en este periódico oficial para general conocimiento de aquellos a quienes afecta.

Valladolid, 22 de julio de 1985.
 El Ingeniero Director, *Ilegible*.

Número 2.118

**MINISTERIO DE TRABAJO
 Y SEGURIDAD SOCIAL
 DIRECCION PROVINCIAL
 AVILA**

RESOLUCION DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACION Y REGISTRO DEL ACUERDO DE ADHESION DE LA EMPRESA "COMPAÑIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. -CASBEGA-" Y LOS TRABAJADORES DE SU CENTRO DE TRABAJO DE AVILA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE DICHA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO EN BARAJAS Y FUENLABRADA (MADRID) PUBLICADO EN EL SUPLEMENTO AL BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID N.º 139 DE 13 DE JUNIO DE 1985.

VISTO el escrito presentado el día 11 del cte. mes de julio por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa "COMPAÑIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. -CASBEGA-" y los trabajadores de su centro de trabajo de Avila capital, Polígono Industrial Las Hervencias, al que acompañan acuerdo de adhesión al Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre dicha Empresa y la representación de los trabajadores de sus centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada (Madrid) y publicado en el Suplemento al Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid n.º 139 de 13 de junio del corriente año, adhesión que se pactó el 20 de marzo último, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, dos y tres, y 92, uno de la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y art. 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Traba-

jo y Seguridad Social acuerda:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el REGISTRO de Convenios de este Organismo con notificación a las partes interesadas.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Avila, quince de julio de mil novecientos ochenta y cinco.

EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Anton Delgado San Román.

CONVENIO COLECTIVO 198**COMPAÑIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A.****CASBEGA, S.A.****CAPITULO I****REPRESENTACION, AMBITO D APLICACION Y EXTENSION****ARTICULO 1.º**

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de CASBEGA, S.A., y los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generar obligaciones para ambas partes.

ARTICULO 2.º Ambito territorial.

Es de aplicación a los centros de trabajo de BARAJAS-MADRID y FUENLABRADA

ARTICULO 3.º Ambito personal.

Es de aplicación a la totalidad de personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de Barajas Madrid y Fuenlabrada.

ARTICULO 4.º Ambito temporal

El presente Convenio entrará en

igor el día 1 de enero de 1985, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convinientes podrá solicitar la renovación del mismo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si o se denunciase.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 5.º Generalidades

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de CASBEGA, S.A., dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de CASBEGA, S.A., el Comité de Empresa o Delegados de Personal, donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 6.º Clasificación por Departamentos. Grupos profesionales.

CASBEGA, S.A., se compone de los siguientes Departamentos:

DEPARTAMENTO COMERCIAL

- Dirección de Departamento
- Jefe de Ventas
- Adjuntos
- Coordinadores
- Promotores
- Oficiales 1.ª
- Oficiales 2.ª
- Ayudantes
- Peones especializados
- Peones

DEPARTAMENTO TECNICO

- Dirección de Departamento
- Jefe de Producción
- Adjunto, Jefe de Sección
- Jefes de Sala, Jefes de Taller
- Subjefe de Almacén
- Capataces de Turno
- Controlés de Almacén

- Oficiales 1.ª
- Oficiales 2.ª
- Ayudantes
- Peones especializados
- Peones

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

- Director de Departamento
- Jefe de Departamento
- Jefe de Sección, Cajero
- Subjefe de Administración, Subcajero
- Monitor
- Oficiales 1.ª
- Oficiales 2.ª
- Auxiliares, Telefonistas, Ordenanza.
- Subalternos
- Mujeres de limpieza
- Botones

DEPARTAMENTO DE PERSONAL

- Director de Departamento
- Subjefe Admón. Personal
- Monitor
- Oficial 1.ª
- Oficial 2.ª

SERVICIO MEDICO

- Jefe de Servicio
- A.T.S.
- Auxiliar de Clínica

CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

ARTICULO 7.º

La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos ni nocivos, así como nocturnos ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo de los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la Empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

ARTICULO 8.º Períodos de prueba

El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

- 14 días para los trabajadores manuales.
- 30 días para los técnicos no titulados y administrativos.
- 90 días para los técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la Empresa, salvo el caso de ser contratado por temporada, eventual, interino o para obra o servicio determinado.

Son de libre designación de la Empresa los cargos de Jefatura, Control,

Cajero, Subalterno y Telefonista.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por el personal de la Empresa.

Sólo en caso de que no hubiera aspirantes o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la Empresa recurrir a personal ajeno a la misma.

ARTICULO 9.º Ascensos

Serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior:

a) Los peones de planta (producción, almacén y talleres), al cumplir seis meses de antigüedad en la Empresa.

b) Los peones especializados de planta (producción, almacén y talleres), al cumplir dos años de antigüedad en la categoría.

c) Los ayudantes de planta (producción, almacén y talleres), al cumplir diez años de antigüedad en la categoría.

d) Los auxiliares administrativos, al cumplir diez años de antigüedad en la categoría.

El resto de las vacantes que se produzcan deberán ser cubiertas mediante examen, para el cual se constituirá un Tribunal Calificador de acuerdo con las normas establecidas al efecto. Este tribunal tendrá en cuenta: el resultado de las pruebas efectuadas y la antigüedad de los concursantes.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas, no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para esta categoría. Al finalizar éste, la Empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de Empresa.

ARTICULO 10. Ceses

En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a CASBEGA, S.A., y al Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 11. Incremento salarial

El incremento económico para la vigencia del presente convenio se efectuará de la siguiente forma:

1.º) Los salarios base, Plus convenio I, II, III y gratificaciones se incrementarán en un 7,5% en su cómputo anual.

2.º) La comisión unitaria por caja vendida y distribuida así como la selección de envases se incrementará en un 7,5 %.

3.º) El factor B (base de la fórmula para la obtención del incentivo se incrementará en un 7,5 %.

4.º) El complemento de actividad de mando se incrementará en un 7,5 %.

El porcentaje de antigüedad reflejado en el anexo 4 se aplicará solamente sobre el salario base (anexo 1 y 2, 1.ª columna).

ARTICULO 12. Subnormalidad.

Como ayuda económica queda establecida la cantidad de 13.550 pesetas mensuales que se abonará a los trabajadores con cónyuges y/o hijos subnormales, siempre y cuando se acredite su condición de tal.

ARTICULO 13. Jornada nocturna.

El personal que trabaje entre las 20 y las 6 horas, percibirá un complemento por el trabajo nocturno equivalente al 35 por 100 de su salario.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado sin exceder de tres horas y media, percibirá el complemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de este tiempo.

Si las horas trabajadas en la jornada nocturna exceden de tres horas y media, dicho complemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este complemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTICULO 14. Trabajos de categoría superior

A petición de la Empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto no se requiera unos conocimientos o aprendizaje especial.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria, en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho periodo ocupando el citado puesto de categoría superior distintos productores de categorías inferiores, se enten-

derá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor el que ha realizado trabajos de categoría superior, seis meses durante un mismo año u ocho durante dos se le reconocerá la categoría.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

ARTICULO 15. Trabajos de categoría inferior

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el periodo estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrían los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

ARTICULO 16. Pagas Extraordinarias

Se establecen en el presente Convenio cuatro gratificaciones extraordinarias que serán abonadas por la Empresa dentro de la primera decena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre sobre los siguientes conceptos:

— Salario base más antigüedad, plus de convenio, I, II y III y gratificación (anexos 1 y 2).

Sin perjuicio de las pagas establecidas en el apartado anterior, CASBEGA, S.A., abonará a sus productores las siguientes gratificaciones por años de servicios en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años, una y media al cumplir los 15, dos al cumplir 20 y tres al cumplir 25 del salario base, más antigüedad y plus convenio I y II que se hará efectiva por trimestres vencidos.

CAPITULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

ARTICULO 17. Jornada Laboral.

Se establece una jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive (8 horas diarias), para la vigencia del presente convenio.

Dada la dificultad que supone para el normal desarrollo del trabajo, e hecho de que los centros de Barajas y Fuenlabrada tengan festividades locales diferentes, se acuerda expresamente que los trabajadores de Fuenlabrada se rijan por el mismo calendario laboral de Madrid-Barajas, trabajando y librando los mismos días en ambos centros.

En el caso de que la Empresa estimara la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio, en todas o algunas de las secciones, deberá comunicarlo con una semana de antelación y abonar como festivos los días que excedan de los pactados. Aquellos trabajadores que no puedan o no deseen trabajar el día señalado por la Empresa, deberá notificarlo a sus respectivos jefes con cinco días de antelación.

ARTICULO 18. Trabajo a tarea

El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines trabajarán a tarea.

La Empresa determinará la tarea realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el artículo 17 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada formulará, por escrito razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegado de Personal por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carnet de conducir por causas no imputables al conductor, CASBEGA, S.A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

ARTICULO 19. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias por ped

los períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas del negocio: mantenimiento siempre que no quepa a utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

4. En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos: 2 el día, 15 al mes y 100 al año.

De todas estas horas se pasará una información mensual al Comité para su control y conocimiento.

ARTICULO 20. Vacaciones.

El personal de CASBEGA, S.A., disfrutará de un período de vacaciones de 30 días anuales.

El calendario de vacaciones se pactará antes del 31 de octubre entre la Dirección de la Empresa y los Comités o Delegados de personal de cada Centro.

El disfrute de las vacaciones será durante los doce meses del año y se hará de forma rotativa para los centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada, por Departamentos y categorías.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones a la que tendrá derecho todo trabajador siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de 10 días consecutivos, en cuyo caso se aplicará, respecto al total de días, la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

A) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 58.600 pesetas.

B) En los meses de abril, mayo, octubre, y diciembre: 29.300 pesetas.

CAPITULO VII

ENFERMEDAD, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 21. Incapacidad Laboral Transitoria

La prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad, será la siguiente:

Distribución.— Salarios, 100 por 100. Comisiones, 75 por 100 durante los 30 primeros días.

A partir del día 31: Salarios, 100 por 100. Comisiones, 100 por 100.

Otras secciones: Salarios, 100 por 100. Incentivos, 100 por 100 durante los 30 primeros días.

A partir del día 31: Salarios, 100 por 100. Incentivos, 100 por 100 más la media de horas nocturnas realizadas por su sección durante el tiempo de enfermedad.

Se exceptuarán las horas extraordinarias si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el salario base que mantiene respetado.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde la hospitalización de los haberes siguientes:

A) **Distribución:** Salarios, 100 por 100. Comisiones, 100 por 100.

B) **Otras secciones:** Salarios, 100 por 100. Incentivos 100 por 100 más la media de las horas nocturnas realizadas por su sección.

El contenido de este artículo se entenderá como complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I.N.S.S.

Las prestaciones extraordinarias que se indican en los apartados anteriores, quedarán sin efecto para aquellos productores en los que se comprueben irregularidades en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no pueden negarse, etc.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al productor por cualquier concepto, será del 100 por 100 de los conceptos expresados en el artículo anterior, desde el día de baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

ARTICULO 22. Licencias.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio, 17 días naturales.

b) Cinco días laborables en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.

c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos del trabajador y alumbramiento de esposa; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia el plazo se ampliará a siete días naturales.

d) Dos días laborables para los casos de muerte de hermanos, abuelos, padres políticos y nietos del trabajador; cuando el hecho se produzca fuera de

la provincia el plazo se ampliará a cuatro días naturales.

e) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador.

f) Dos días naturales en los casos de muerte de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia el plazo se ampliará a tres días naturales.

g) Dos días naturales para la muerte de abuelos políticos.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter Sindical o Público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

i) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

j) Un día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional en la forma que se regule en la legislación vigente.

l) La mujer trabajadora tendrá derecho al menos, a un período de descanso de 8 semanas antes del parto y ocho postparto. El período postnatal será, en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

ARTICULO 23. Excedencias.

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S.A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de estos.

Por su parte CASBEGA, S.A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron, y el tiempo que durase se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizada la excedencia el trabajador automáticamente será des-

tinado a ocupar su puesto habitual u otro de igual categoría.

Igualmente se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de un año en la Empresa, con una duración no inferior a un año, ni superior a cinco, y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediese de un 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la Empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba de la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

ARTICULO 24. Excedencia Especial.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

Personal de Servicio Militar.— Los trabajadores fijos de plantilla que, voluntaria o forzosamente, se incorporen a cumplir su Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al Servicio Militar obligatorio o voluntario con más de dos años de servicio en la Empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

ARTICULO 25. Premio de Jubilación.

Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S.A., se le concederá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario base más antigüedad, plus de convenio I y II y gratifica-

ción (anexos 1 y 2), siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicios en la Empresa.

CAPITULO VIII

SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

ARTICULO 26. Salidas y Dietas.

Cuando CASBEGA, S.A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, recibirán 3.550 pesetas diarias en concepto de dieta.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 1.605 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos que el personal de distribución realiza para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera de su domicilio.

Asimismo, se acuerda que cuando la Empresa precise trasladar temporalmente trabajadores entre los Centros de Barajas y Fuenlabrada, ésta abonará 1.172 pesetas por trabajador y día efectivamente trabajado en compensación de los gastos e incomodidades que el traslado pudiera ocasionarle.

ARTICULO 27. Traslado de Personal.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, sólo podrán efectuarse por: necesidades de trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S.A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de dicha localidad.

CAPITULO IX

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 28. Faltas y sanciones.

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S.A., tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, éste podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité.

En el caso de no serle comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos, o sindicales.

CAPITULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 29. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En cuantas materias afecten a seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo Español.

Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo la vigilancia y control de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

CAPITULO XI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 30. Delegados Sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquiera de los centros de trabajo, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de

comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones Sindicales que les son propias.

9. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal

operación, remitirá a la dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

ARTICULO 31. Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política regional de empleo.

ARTICULO 32. Derecho de reunión y asamblea.

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 33. Garantías sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que

éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Roseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su Representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas como a continuación se relaciona:

—En los centros hasta 100 trabajadores, 15 horas.

—De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.

—De 251 en adelante, 40 horas.

Estas horas podrán computarse acumulativamente sin rebasar el máximo total.

ARTICULO 34. Prendas de trabajo.

a) Para el personal de fábrica, CASBEGA, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

b) Para el personal de reparto, CASBEGA, S.A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo, CASBEGA, S.A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

ARTICULO 35. Economato.

CASBEGA, S.A., de acuerdo con el Comité de Empresa, ha concertado un economato laboral para los empleados que voluntariamente quieran ad-

herirse, estableciéndose el pago de la cuota de la siguiente forma: 75 por 100 CASBEGA, S.A., y un 25 por 100 el trabajador.

ARTICULO 36. Características especiales de distribución.

CASBEGA, S.A., y sus trabajadores coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidente, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente, entre las partes interesadas, para solucionarlo de la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables para evitar dichos impedimentos.

ARTICULO 37. Cláusula de absorción.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de CASBEGA, S.A., que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

ARTICULO 38. Disposiciones legales de rango superior.

Si por las disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

ARTICULO 39. Cálculo salario/día.

Para calcular el salario día se dividirá el importe total anual de los conceptos: salario base más plus convenio I entre 485 días (anexos 1 y 2).

Para calcular el salario hora, se dividirá el importe total anual de los conceptos: salario base, antigüedad, plus convenio I entre 1.924 horas para guardar condiciones de homogeneidad.

ARTICULO 40

En todo cuanto no está previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Se pacta expresamente la modificación del artículo 120 del Reglamento

de Régimen Interior que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTICULO 120. Enfermedad.

1. **Enfermedad.**—Aparte de cuanto se establece al respecto en la Disposiciones sobre Seguridad Social, CASBEGA, S.A., regulará en Convenio las mejoras económicas que pueda conceder en esta materia, complementando aquellas concesiones que pudieran regularse en el articulado relativo al Fondo de Prestaciones Complementarias.

2. **Ayuda de sepelio.**—En caso de fallecimiento del personal activo, CASBEGA, S.A., concederá una ayuda de sepelio de 46.870 pesetas que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda la modificación de los artículos 183 y 186 del Reglamento de Régimen Interior que quedarán redactados de la siguiente forma:

ARTICULO 183 (F.P.C.) Prestaciones complementarias de invalidez para el puesto de trabajo.

Declarados los trabajadores inválidos parcial o totalmente para el puesto de trabajo por los Organismos Técnicos correspondientes, distinguiremos dos casos:

A) Trabajadores con más de diez años de servicios, efectivos, los cuales encontrándose en la situación anteriormente expuesta podrán optar:

1. Por seguir en CASBEGA, S.A., ocupando la plaza vacante que se ajuste a sus aptitudes, previas unas actividades de reconversión que pueden entenderse normales, y con los salarios correspondientes a dicho nuevo puesto. En el caso de no existir en la plantilla plaza vacante, causará baja en la Empresa con la condición de su reingreso en cuanto se produzca la vacante de la plaza idónea para sus condiciones físicas, salvo que hubiere tercero con mejor derecho.

2. Acogerse al Subsidio por invalidez para el puesto de trabajo que se señala para la vigencia del presente Convenio en la siguiente cuantía:

Niveles 10, 11 y 12	1.259.700 pts.
Niveles 7, 8 y 9	1.845.500 pts.
Niveles 5 y 6	2.197.000 pts.
Niveles 1, 2, 3 y 4	2.519.300 pts.

El percibo de este subsidio supondrá la baja definitiva en la Empresa y de igual modo, se entenderán canceladas todo tipo de relaciones con el Fondo, haciéndose constar esta extinción en documento que firmará aquel productor que en las circunstancias anteriormente señaladas optara por este tipo de percepción extraordinaria.

B) Trabajadores con menos de diez

años de servicio efectivos, los cuales en el caso de encontrarse con una incapacidad total o parcial para su puesto de trabajo, reconocida por los Organismos Técnicos correspondientes, tendrán derecho a un subsidio extraordinario por esta circunstancia igual al señalado en el apartado A-2) anterior, con cuya percepción quedarán extinguidas sus Relaciones Laborales con la Empresa, aceptada en documento fehaciente.

ARTICULO 186 (F.P.C.). Subsidio por fallecimiento o invalidez absoluta para todo trabajo.

A partir de la fecha de aprobación de este Reglamento, CASBEGA, otorga, en favor de sus productores, un Subsidio por Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, pagadero por una sola vez, cuando el causante no haya cumplido diez años de servicios a la Empresa. Rebajado este tiempo, no será de aplicación este Subsidio, ya que tendrá derecho a los mayores beneficios que representan las Prestaciones Complementarias reguladas en los artículos anteriores.

El Subsidio es independiente y complementario de cualquier otro establecido por disposición oficial.

La cuantía de este Subsidio durante la vigencia del presente Convenio será la que se especifica en la siguiente escala:

Personal eventual, temporero o interino, 328.100 pesetas.

Niveles 10, 11 y 12, 626.900 pesetas.

Niveles 7, 8 y 9, 937.400 pesetas.

Niveles 5 y 6, 1.054.600 pesetas.

Niveles 1, 2, 3 y 4, 1.259.600 pesetas.

Este Subsidio será abonado con cargo al Fondo de Previsión de Prestaciones Complementarias establecido en el artículo 190.

Los productores tendrán derecho al percibo de este Subsidio con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Caso de fallecimiento

a) Por cualquiera que sea la causa de la muerte.

b) El Subsidio será abonado a la viuda o viudo del causante, o en su defecto, a sus hijos, y si no los hubiera, a los ascendientes —padre o madre— o hermanos. En estos últimos casos, será necesario acreditar que los beneficiarios —padres o hermanos— vivían, en el momento del fallecimiento, a expensas del causante.

c) No tendrán derecho al percibo de este Subsidio otros familiares que los expresados en el apartado anterior, ni los parientes políticos.

2. Caso de Invalidez Permanente Absoluta.

a) El pago será efectuado al intere-

sado o persona debidamente autorizada por él.

b) Deberá acreditarse, ante la Empresa, haber obtenido de la Mutualidad Nacional la cualificación de Invalidez Absoluta, definida según el apartado B del artículo 182.

En ambos casos —fallecimiento o invalidez— será necesario para el percibo de este subsidio que cuando se produzca el hecho causante pertenezca a la plantilla de CASBEGA, S.A., y se encuentre en servicio activo.

También tendrá derecho al percibo de este Subsidio la viuda sin hijos, menor de treinta años, o en su defecto, los ascendientes directos o hermanos del causante, aún cuando éste llevase más de diez años al servicio de la Empresa, y siempre que no deje viuda o hijos con derecho a Prestaciones Complementarias de Viudedad u Orfandad y que cumplan además los requisitos de convivencia a expensas del causante y que los padres se encuentren jubilados, que los hermanos sean menores de dieciocho años o bien unos u otros incapacitados para el trabajo.

El Subsidio se abonará únicamente a la persona, dentro de los familiares señalados en el apartado 1) de este mismo artículo que designe el causante en la declaración que deberá suscribir al respecto ante la Empresa, aunque podrá cambiarla mediante nueva declaración que anule la anterior.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

Manteniéndose el criterio del Convenio de 1982 que dejaba a cargo de la Empresa el complemento de I.L.T., a partir del 91 días de enfermedad queda anulado el artículo 184 del Reglamento de Régimen Interior en todo su contenido.

CLAUSULA ADICIONAL CUARTA

La fórmula para determinar el incentivo de aquellas secciones que perciben este complemento salarial es la siguiente:

$$B \times C \times E \times R \times H + K$$

B= Base factor fijo (17,63).

C= Coeficiente corrector por categorías.

Nivel 6	6,25
Nivel 7	5,78
Nivel 8	5,32
Nivel 9	4,96
Nivel 10	4,57
Nivel 11	4,26

E= Eficiencia. Viene determinada por la relación entre cajas producidas y n.º de horas trabajadas. (Variable oscilante entre 0,90 y 1,10).

R= Rendimiento individual de cada productor valorado por su jefe con un máximo de 1,10 y un mínimo de 0,90. La media de los rendimientos de los productores de cada sección será igual a 1.

H= Horas trabajadas de forma efectiva por cada productor.

K= Constante correctora en algunas categorías al implantarse este sistema de pago.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA 1985

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA. Vacantes en Plantilla.

Cuando un trabajador fijo cause baja en la Empresa, la Dirección de la Empresa, en uso de sus facultades de organización del trabajo y durante el año 1985 se compromete a:

1. Si la vacante producida se encuentra en una sección o departamento con exceso de plantilla o en vías de reestructuración: **amortizar el puesto.**

2. Si la vacante producida se encuentra en una sección o departamento distinto de los comprendidos en el punto anterior a **utilizar la contratación adecuada según la Ley.**

3. A **cubrir la vacante producida, si así fuera necesario**, según los criterios siguientes:

1.º Si el puesto es de libre designación de la Empresa: con la persona y en el momento que la Dirección de la Empresa estime oportuno.

2.º Si el puesto no es de libre designación de la Empresa (dos supuestos):

—Que el puesto sea cualificado (oficial de 2.ª, de 1.ª, Monitor) la Empresa convocaría las oportunas pruebas de aptitud para cubrirla.

—Que el puesto no sea cualificado (Ayudante, peón esp., peón) a reservarlo para aquel trabajador que por edad o capacidad física disminuida reconocida no pueda seguir desarrollando su trabajo habitual (siempre que las condiciones del trabajador le permitan adaptarse a las exigencias del puesto a cubrir). De no cubrirse así, pasaría a ocupar la vacante aquel trabajador temporero o eventual que mayor tiempo hubiera trabajado en la sección donde se haya producido la vacante.

CLAUSULA TRANSITORIA SEGUNDA Estipulaciones

1. La Empresa se compromete a dar a los camiones de distribución propia el máximo de carga posible en cada momento, de acuerdo con las ventas, respetando el palet vacío para aquellas personas que así lo deseen.

2. En el supuesto de que el volumen total de ventas del año 1985, es decir, contemplando el ejercicio completo, fuera igual al del año 1984, la media de

las cargas de los camiones propios no deberá ser inferior a la del año anterior.

3. En condiciones de homogeneidad (igual plantilla, igual venta), la media resultante de dividir el número de cajas vendidas en el año 1985 entre el número de promotores; no será inferior a la media de 1984.

4. En caso de producirse en 1985 mayor o menor venta, ya sea global o por cliente, por acciones de la competencia, cierre de establecimientos o menor consumo, las medias a las que se refiere el punto anterior no podrán garantizarse.

5. Ningún promotor podrá efectuar reclamación alguna cuando por reajuste de las rutas de preventa y en función de un equilibrio más justo entre ellas, se produzcan trasvases de territorio o clientes de unas a otras o se les disminuya el número de clientes o visitas por incremento del número de promotores.

6. En el supuesto de que la acción de la Empresa de trasladar un cliente de una ruta convencional de preventa a otra especial, frío, etc., perjudicara a algún promotor, éste lo pondrá en conocimiento de su superior, quien, una vez constatado el hecho, lo elevará a la Dirección Comercial, la cual tomará las medidas oportunas para corregir de inmediato el posible perjuicio producido.

Estas cláusulas transitorias se pactan expresamente para 1985, y quedarán sin efecto el 31 de diciembre del citado año.

ARTICULO 41. Comisión de interpretación del Convenio.

Para atender en cuanto a la incidencia que pueda suscitar sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma

oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que consideren preciso.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Por la representación de los trabajadores, se designa a los siguientes señores:

D. FRANCISCO BERMEJO DEL POZO
D. AURELIO AMORES CUESTA
D. CECILIO JEREZ OVEJERO

Por la representación empresarial, se designa a los siguientes señores:

D. FRANCISCO MARTINEZ CASAS
D. JOSE GANADO PUGA
D. JESUS MAESTRO SAN JOSE

CASBEGA, S.A. facilitará un ejemplar de este Convenio a cada uno de los trabajadores.

COMERCIAL

ANEXO NUM. 1

Nivel	Salario base	Plus Conv. I	Plus Conv. II	Plus Conv. III	Gratificación	Total
03	1.571.825	92.788	—	—	470.475	2.135.088
04	1.361.001	92.788	—	—	370.474	1.824.263
05	1.295.404	92.788	—	—	245.655	1.633.847
06	1.081.104	93.215	167.194	57.126	—	1.398.639
07	997.751	93.215	162.139	53.503	—	1.306.608
08	930.084	93.215	147.037	47.463	—	1.217.799
09	892.944	93.215	133.815	44.266	—	1.164.240
10	861.575	93.215	133.815	44.266	—	1.132.871
11	788.958	93.215	133.815	44.266	—	1.060.254

PLANTA

Nivel	Salario base	Plus Conv. I	Plus Conv. II	Plus Conv. III	Gratificación	Total
03	1.571.825	92.788	—	—	470.475	2.135.088
04	1.361.001	92.788	—	—	370.474	1.824.263
05	1.295.404	92.788	—	—	245.655	1.633.847
06	1.081.104	93.215	150.825	34.959	—	1.360.103
07	997.751	93.215	146.893	37.520	—	1.275.379
08	930.084	93.215	139.433	39.042	—	1.201.774
09	892.944	93.215	135.928	37.709	—	1.159.796
10	861.575	93.215	131.736	36.266	—	1.122.792
11	788.958	93.215	128.918	35.118	—	1.046.209

ADMINISTRACION

ANEXO NUM. 2

Nivel	Salario base	Plus Conv. I	Plus Conv. II	Plus Conv. III	Gratificación	Total
03	1.571.825	92.788	—	—	470.475	2.135.088
04	1.361.001	92.788	—	—	370.474	1.824.263
05	1.295.404	92.788	—	—	245.655	1.633.847
06	1.114.047	93.215	164.343	36.165	166.262	1.574.032
07	1.104.259	93.215	141.965	25.786	136.582	1.501.807
08	1.011.150	93.215	134.972	23.323	112.261	1.374.921
09	884.547	93.215	127.644	31.777	78.681	1.215.864

COMPLEMENTO ACTIVIDAD DE MANDO

Nivel	Comercial	Planta	Administración
03	1.388.891	1.270.353	1.270.353
04	1.143.301	931.574	1.016.275
05	990.888	779.134	846.885

ANEXO NUM. 3

PREVENTA

COMISIONES UNITARIAS 1985

DEPARTAMENTO: COMERCIAL

PROMOTORES - OFICIALES 1.º - OFICIALES 2.º - AYUDANTES

Tamaños productos	Promotor	(*) Ofic. 1.º	(**) Ofic. 2.º Ayudante
Normal	3,53	5,92	4,14
Doble	3,53	6,07	4,84
Súper	3,53	8,41	5,97
Litro 1/2	3,53	7,43	5,59
2.000	3,53	8,41	5,97
Botes	3,53	5,92	4,14
Tetra Brik 250 cc.	3,53	3,34	2,34
Tetra Brik 1.000 cc.	3,53	5,56	3,90

ANEXO NUM. 4

TABLA % ANTIGÜEDAD AÑOS SERVICIO

Años	%
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	52

(*) Se abonan 0,63 pesetas por selección de caja con retorno.

Número 2.099

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

DIRECCION GENERAL DE
OBRAS HIDRAULICAS

COMISARIA DE AGUAS
DEL TAJO

AUTORIZACIONES

A N U N C I O

Don Juan Gil Pedreira, vecino de Navalunga (Avila), con domicilio en la C/ Iglesia s/n, ha presentado en esta Comisaría de Aguas instancia acompañada de croquis por la que solicita autorización para la reparación de un muro de piedra, en la ribera derecha del arroyo Chonerón, en término municipal de Navalunga (Avila), dentro del casco urbano.

Lo que se anuncia en orden a la información pública y reglamentaria, señalándose un plazo de treinta días naturales y consecutivos, contados a partir de la fecha de inserción del presente anuncio en el B.O. de Avila, para que puedan presentar reclamaciones los que se consideren perjudicados, bien en la Alcaldía de Navalunga o en esta Comisaría sita en Toledo C/ Escalinata de la Vega en cuya Secretaría se halla de manifiesto el expediente de referencia. 201.852/85.

Madrid, 12 de julio de 1985.

El comisario jefe de Aguas, **Fernando Mejón**.

— o o o o —

Número 2101

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

DIRECCION GENERAL DE
OBRAS HIDRAULICAS

COMISARIA DE AGUAS
DEL TAJO

AUTORIZACION PARA
EXTRACCION DE ARIDOS

A N U N C I O

Habiéndose formulado en esta Comisaría la petición que se reseña en la siguiente:

— N O T A

NOMBRE DEL PETICIONARIO: Lucio González Martín.

DOMICILIO: Carretera de Avila Cuevas del Valle (Avila).

CLASE DE MATERIAL A EXTRAER: Aridos.

METROS CUBICOS: 1.000.

CAUCE: Río Tiétar.

TRAMO: De 500 m. de longitud comprendido entre un punto situado a 1.500 m. abajo del Valle de Higuierilla Hontanares, terminando a los 2.000 m. aguas abajo del mismo.

TERMINO MUNICIPAL: Arenas de San Pedro (Avila).

PRECIO DE VENTA AL PUBLICO EN EL LUGAR DE EXTRACCION PRECISAMENTE: Será de 250 pesetas m/3. sobre carro o camión.

Toda reclamación u observación deberá plantearse por escrito y ante esta Comisaría, en el plazo de 10 días naturales y consecutivos, contados a partir de la fecha de inserción de esta nota en el B.O. de la Provincia (Ref. A.R. 290.338/85).

Madrid, 9 de julio de 1985.

El comisario jefe de Aguas, **Fernando Mejón**.

— o o o o —

Número 2.184

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

DIRECCION GENERAL DE
POLITICA ALIMENTARIA

SUBDIRECCION GENERAL DE
DEFENSA CONTRA FRAUDES

EXPDTE. 16-M-1376/83-P

Vista la RESOLUCION adjunta, de fecha 17 de julio de 1985, por la que el Ilmo. Sr. Subdirector General impone la sanción de 100.000 pesetas.

Contra esta resolución podrá interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Subsecretario en el plazo de 15 días contados a partir del día siguiente al recibo de la presente comunicación, de acuerdo con lo que establece la vigente Ley de Procedimiento Administrativo.

Se le notifica dicha RESOLUCION, a efectos del artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo, mediante envío de la fotocopia adjunta, y se le previene de los siguientes extremos:

PRIMERO.—Que el importe de la referida sanción deberá hecerlo en efectivo por ingreso en la Delegación de Hacienda de esa provincia, con aplicación presupuestaria 3932 — Recursos Eventuales de todos los Ramos — en los periodos voluntarios establecidos en el Reglamento General de Recaudación, o sea:

a) Para las notificaciones recibidas entre los días 1 y 15 del mes desde la fecha de la notificación hasta el día 10 del mes siguiente (o del día hábil inmediatamente posterior, si aquél fuere festivo).

b) Para las notificaciones recibidas entre los días 16 al último del mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 25 del mes siguiente (o del inmediato hábil posterior, en la eventualidad antes señalada).

Sólo los ingresos que se realicen conforme al apartado anterior serán considerados válidos, no obstante lo dispuesto en el tercero.

SEGUNDO.—Se le notifica que, de no abonar el importe de la sanción dentro del período voluntario señalado y, de no concurrir alguna de las circunstancias establecidas en el Reglamento General referido, se procederá a su exacción por la vía de apremio y sin más trámite, conforme al mismo Reglamento, significándole que la interposición del recurso que proceda no interrumpe la efectividad de la sanción tal como contempla el artículo 116 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

TERCERO.—El ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente podrá hacerse, a través de cualquier Oficina de Banca o Caja de Ahorros.

CUARTO.—De la notificación de esta obligación contraída con la Hacienda Pública se pasa nota a la Delegación de la misma en esa provincia, a los efectos previstos en el repetido Reglamento General de Recaudación.

TASAS.—Con independencia de la sanción, abonará la cantidad de 1.700 pesetas de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 24/1982 de 29 de diciembre ingresándose en cualquier sucursal del Banco Español de Crédito, en la c/c. "Tasa 2109-Gestión Técnico-Facultativa de los Servicios Agronómicos".

Segundo.—En el caso de no haber constancia en esta Subdirección General de Defensa contra Fraudes del pago de las tasas correspondientes, se dará cuenta a la Delegación de Hacienda para su cobro por la vía de apremio.

COPIA O FOTOCOPIA DE LA CARTA DE PAGO O DOCUMENTO ACREDITATIVO DEL ABONO DE LA SANCION Y DE LAS TASAS CORRESPONDIENTES DEBERA SER REMITIDA A LA SUBDIRECCION GENERAL DE DEFENSA CONTRA FRAUDES PARA SU CONSTANCIA EN EL EXPEDIENTE DENTRO DEL PLAZO DE QUINCE DIAS.

El jefe del Servicio, **Esther Arizmen-di Gutiérrez**.

— 0 —

Visto el expediente 16-M-1.376/83-P incoado por la Subdirección General de Defensa Contra Fraudes a Pienso Condor, S.L., por presunta infracción en materia de pienso por los cargos que a continuación se detallan:

CARGO 1.º—Muestra n.º 1. Pienso compuesto Lechones (EC-1). Partida de 1.000 Kgs. Ausencia del preceptivo registro del precitado pienso.

CARGO 2.º—Muestra n.º 3. Pienso Compuesto Concentrado. Vacas Lecheras. Partida compuesta por 1.250 Kgs. Ausencia del precitado registro del antedicho producto.

Todo ello en base al acta PD-36/83 origen del presente expediente.

RESULTANDO: Que siendo tramitado el presente expediente conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo vigente, se procedió a la notificación a la interesada del correspondiente pliego de cargos, del que tomó razón, guardando silencio hasta la fecha, igualmente guarda silencio respecto de la propuesta de resolución que le fue notificada y de la que tomó razón.

VISTOS: La Ley de Procedimiento Administrativo del 17 de julio de 1958; la Orden Ministerial de 23 de junio de 1976; el Decreto 851/75; el Decreto 2177/73; Resolución de 11 de mayo de 1982 y cuantas disposiciones son de general aplicación.

CONSIDERANDO: Que se estima suficientemente probada la infracción cometida por la interesada, consistente en la carencia del preceptivo registro de las fórmulas de los piensos compuestos objeto de expediente, a la vista del acta de referencia, y toda vez que por la inculpada no se presenta prueba alguna que la exima de la responsabilidad contraída.

CONSIDERANDO: Que la presente infracción contraviene lo dispuesto por el artículo 2.º de la Orden de 23 de junio de 1976, quedando corregido el pliego de cargos notificado por el artículo 111 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, en el que se citaba como disposición infringida el Decreto 851/75.

CONSIDERANDO: Que la presente infracción es tipificada como acto clandestino por el artículo 3.º del Decreto 2177/73, correspondiendo una sanción comprendida entre 10.000 y 100.000 Ptas. para cada infracción cometida, en este caso, cada fórmula carente de registros.

CONSIDERANDO: Que a la vista de la entidad de la infracción que nos ocupa, procede graduar la sanción a imponer comportando la cuantía de 50.000 Ptas. para cada infracción llevada a cabo, correspondiendo una sanción total de 100.000 Ptas.

CONSIDERANDO: Que en el presente expediente se han observado cuantos requisitos son legalmente exigidos.

Esta Subdirección General acuerda imponer a PIENSOS CONDOR, S.L., una sanción de CIEN MIL PESETAS

(100.000 Ptas.), con independencia de las tasas devengadas por gestión técnico-facultativa.

La presente Resolución ha sido adoptada por el Subdirector General de Defensa Contra Fraudes en uso de las competencias que por delegación le confiere la Resolución de la Dirección General de Política Alimentaria de 11 de mayo de 1982.

Madrid, 17 de julio de 1985.

El Subdirector General, **Antonio Bardón Artacho.**

Sección de Anuncios

OFICIALES

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION DE ARENAS DE SAN PEDRO

E D I C T O

La señora doña María del Rosario Cardenal Gómez, Juez de Instrucción de esta Ciudad de Arenas de San Pedro y su Partido Judicial, por providencia de hoy dictada en sumario seguido bajo el número 30 de 1984, por muerte, a virtud de diligencias previas indeterminadas recibidas del Juzgado de Instrucción de Avila, iniciadas como consecuencia de la muerte en dicha Capital el 24 de septiembre pasado, de Modesta Vetas Fernández, quien al parecer padecía ataques de epilepsia y había sufrido una caída en Lanzahita, causándose una contusión con herida en región occipito parietal izquierda, ha acordado se haga a Julia Díaz Vetas, que resulta desconocida en Alcorcón, calle Polvarancán, número 24, 5.º, puerta 4, el ofrecimiento de acciones que determina el artículo 109 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, como hija de la finada.

Dado en Arenas de San Pedro, a diecisiete de julio de mil novecientos ochenta y cinco.

Firmas, *Ilegibles.*

—2.189

JUZGADO DE DISTRITO DE AVILA

E D I C T O

Don Francisco Javier Velasco Martín, Juez de Distrito de Avila.

HAGO SABER: En virtud de lo acordado en providencia dictada

con esta fecha en los autos de juicio de cognición, núm. 88/85, seguido a instancia de don Emiliano González de la Parra, representado por el Procurador de los Tribunales, doña Beatriz González Fernández, contra don Bibiano López Mesón, mayor de edad, escayolista, de quien se ignora su domicilio y paradero y en cuya providencia se ha acordado emplazar al referido demandado para que en el término de seis días improrrogables, comparezca en dichos autos, personándose en legal forma, con la prevención de que si no comparece, será declarado rebelde y le parará el perjuicio a que hayo lugar en derecho.

Y para su inserción en el tablón de anuncios de este Juzgado y en el Boletín Oficial de la Provincia, para que sirva de emplazamiento en legal forma al demandado referido, expido el presente que firmo en Avila, a dieciocho de julio de mil novecientos ochenta y cinco.

El Juez de Distrito, *Ilegible.*

—2.188

Ayuntamiento de Burgohondo

ANUNCIO DE LICITACION

Resolución del Ayuntamiento de Burgohondo por la que se anuncia subasta pública para la enajenación de aprovechamiento maderable, de acuerdo con las siguientes condiciones:

OBJETO. — Enajenación del aprovechamiento maderable de 410 chopos, Lote 1.º, localizados en el Monte U. P. número 42. Dicho número de pies cubica 93 metros cúbicos. El aprovechamiento lo es con revisión de cubicación y se entregarán en pie y con corteza. La corteza representa el 12 por 100 sobre el total del volumen.

TIPO.—Valor por metro cúbico, 2.000 pesetas; valor de tasación, 186.000 pesetas; valor índice, 232.500 pesetas. No se admitirán proposiciones que no cubran al menos el valor de tasación.

DURACION DEL CONTRATO.—El aprovechamiento se realizará dentro del presente año. La corta se efectuará en la época de paralización de la savia.

PAGO DEL PRECIO.—El pago del remate se efectuará, el 85 por ciento dentro de los diez días siguientes al de la adjudicación de-

finitiva; el 15 por ciento restante en concepto de ingreso en el Fondo de Mejorías antes de la retirada de la madera.

GARANTIAS. — Provisional, 3.720 pesetas. Definitiva, seis por ciento del precio de adjudicación.

Podrán constituirse en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

PROPOSICIONES. — La presentación se efectuará de 9 a 14 horas en la Secretaría municipal, durante los 20 días hábiles siguientes al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Avila.

Se reintegrarán con timbre del Estado de 25 pesetas y sello municipal de 250 pesetas. En el sobre que contenga la proposición figurará la inscripción: Proposición para optar a la subasta de chopos en el M. U. P. número 42, Lote número 1, anunciada por el Ayuntamiento de Burgohondo (Avila).

A la proposición se adjuntarán los siguientes documentos:

a) Resguardo de constitución de la fianza provisional.

b) Declaración jurada de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad a que se refieren los artículos 4 y 5 del Reglamento de Contratación.

c) Poder bastantado por letrado en ejercicio cuando se concursa por representación.

SUBASTA. — La subasta se celebrará ante la Mesa de Contratación a las 13 horas del día vigésimo primero siguiente al de la inserción del anuncio de licitación en el Boletín Oficial de la Provincia.

GASTOS. — Serán de cuenta del contratista los gastos preparativos y de formalización del contrato, anuncios, impuestos y gastos de operaciones facultativas.

MODELO DE PROPOSICION

Las proposiciones se ajustarán al siguiente modelo:

D., mayor de edad, con domicilio en, titular del D. N. I. número, expedido en, con fecha, en nombre propio (o en representación de, con domicilio en, conforme acreditado con poder bastantado), enterado de la subasta anunciada por el Ayuntamiento de Burgohondo,

en el Boletín Oficial de la Provincia de Avila número, de fecha, para la enajenación de 410 chopos en el M. U. P. número 42, Lote número 1 y de los pliegos de condiciones inherentes al mismo, cuyo contenido conoce y acepta y manifiesta que está interesado en que se le adjudique el referido aprovechamiento de madera y ofrece por ello la cantidad de (en letra y número) pesetas.

Lugar, fecha y firma.

En Burgohondo, a 22 de julio de 1985.

El Alcalde-Presidente, *Teófilo Sánchez Blázquez.*

—2.202

Ayuntamiento de Muñogalindo

EDICTO

Por parte de don Daniel Muñoz Martín, se ha solicitado licencia para construcción de sala de despiece, adecuación y ampliación de industria cárnica, en la finca número 5 de la calle Avenida de José Antonio, de esta municipalidad.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Muñogalindo, a 16 de julio de 1985.

El Alcalde, *Ilegible.*

—2.148

Ayuntamiento de Navaluenga

A N U N C I O

Por D. Juan José López Luján, se ha solicitado la devolución de la fianza que tenía constituida en la Depositaria Municipal con fecha 7 de enero de 1981, por un importe de 66.338 pesetas para responder del contrato de prestación del servicio de recogida de basuras.

Lo que se hace público para que aquellos que se consideren interesados puedan presentar re-

clamaciones en el plazo de quince días.

Navaluenga 17 de julio de 1985.
El Alcalde, *Ilegible.*

—2.165

Ayuntamiento de Navaluenga

EDICTO

Por parte de doña Lourdes Millán Jiménez, se ha solicitado licencia para instalar un video cassett, para exhibición de material audiovisual en Pub Windson, de la calle Carretera de Madrid, de esta municipalidad.

Lo que se hace público para general conocimiento y al objeto de que quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes dentro del plazo de diez días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, mediante escrito a presentar en la Secretaría del Ayuntamiento.

Navaluenga, a 18 de julio de 1985.

El Alcalde, *Ilegible.*

—2.166

Ayuntamiento de Casavieja

ANUNCIO DEL PRESUPUESTO ORDINARIO

En la Intervención de esta Entidad Local se halla expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto Ordinario para el ejercicio de 1985, aprobado por la Corporación en Pleno en sesión celebrada el día 18 de julio de 1985.

Los interesados legítimos que mencioná el artículo 683 de la Ley de Régimen Local, texto refundido de 24 de junio de 1955 y conforme las causas que indica su artículo 684, podrán formular las reclamaciones con sujeción a las normas siguientes.

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de su inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Organismo ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Casavieja, 18 de julio de 1985.
El Alcalde, *Ilegible.*

—2.190