

Boletín



Oficial

DE LA PROVINCIA DE AVILA

Depósito Legal: AV-I-1958

ADMINISTRACION:	PRECIOS DE SUSCRIPCION:	ANUNCIOS:
Diputación Provincial.—Sancho Dávila, 4 Teléfono 21 10 63	Un trimestre 1.500 ptas. Un semestre 2.500 " Un año 4.000 "	Línea o fracción de línea... 60 pesetas. Fránqueo concertado, 06/3

Número 4.052

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Dirección Provincial de 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 "COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A." —CASBEGA— Y LOS TRABAJADORES DE SU CENTRO DE TRABAJO DE AVILA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PACTADO ENTRE DICHA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARAJAS Y FUENLABRADA (MADRID) PUBLICADO EN EL BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID N.º 158 DE 5 DE JULIO DE 1989.

VISTO el escrito presentado el día 10 del corriente mes de noviembre por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa "Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A." —CASBEGA—, con centro de trabajo en Avila capital, Polígono Industrial de Las Hervencias, al que acompaña 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 Boletín Oficial de la Comunidad De Madrid n.º 158 de 5 de julio del corriente año, adhesión que se pactó el día 17 de marzo de 1989 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 Trabajo y Seguridad Social acuerda:

1.º—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo con notificación a las partes interesadas.

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

Avila, 13 de noviembre de 1989.

El director provincial, Antonio Delgado San Román.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA" ("CASBEGA, SOCIEDAD ANONIMA") (CENTROS DE BARAJAS Y FUENLABRADA)

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa

"Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima" ("Casbega, Sociedad Anónima") (Barajas y Fuenlabrada), suscrito por la Comisión Deliberadora del mismo el día 8 de marzo de 1989, completada la documentación exigida en el artículo 6º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo; del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA

1.º Inscribir dicho convenio colectivo en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.

2.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPANIA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SOCIEDAD ANONIMA" ("CASBEGA, SOCIEDAD ANONIMA") (CENTROS DE BARAJAS Y FUENLABRADA)

CAPITULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE 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, generará obligaciones para ambas partes.

ARTICULO 2.º—Ambito territorial.

Es de aplicación a los centros de Barajas-Madrid y Fuenlabrada.

ARTICULO 3.º—Ambito personal

Es de aplicación a la totalidad del 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 vigor el día 1 de enero de 1989, 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 revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la Autoridad Laboral.

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 aquel 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.º
- Oficiales 2.º
- 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.
- Controles de almacén.
- Oficiales 1.º
- Oficiales 2.º
- Ayudantes
- Peones especializados
- Peones

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

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

DEPARTAMENTO DE PERSONAL

- Director de departamento
- Jefe de Departamento
- Subjefe Administración Personal
- Monitor
- Oficial 1.º
- Oficial 2.º

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 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—Período 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.
- 180 días para los técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la Empresa, salvo en 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 10 años de antigüedad en la categoría.
- d) Los auxiliares administrativos, al cumplir 10 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.º—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.º—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% 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%.
- 3.º—El factor B (base) de la fórmula para la obtención del incentivo, se incrementará en un 7%.
- 4.º—El complemento de actividad de mando se incrementará en un 7%.

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

ARTICULO 12.º—Minusvalía.

CASBEGA, S.A. establece como ayuda para aquellos trabaja-

dores con cónyuge o hijos minusválidos, acreditados como beneficiarios de este subsidio por la Seguridad Social y perceptores de este subsidio las siguientes cuantías mensuales:

- 18.290 pesetas para menores de 18 años.
- 21.948 pesetas para mayores de 18 años.

ARTICULO 13.º.—Jornada nocturna.

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

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.º.—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 período, ocupando el citado puesto de categoría superior uno o varios productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirlo.

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.º.—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 período 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.º.—Pagas Extraordinarias

Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas 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 Convenio I, II y III, 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 servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir los 15; dos al cumplir los 20 y tres al cumplir 25, del salario base más antigüedad y Plus Convenio I y II, que se hará efectiva por trimestres vencidos.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

ARTICULO 17.º.—Jornada laboral

Se establece una jornada de 40 horas semanales de lunes a vier-

nes, ambos inclusive (8 horas diarias), para la vigencia del presente Convenio.

Dada la dificultad que supone para el normal desarrollo del trabajo, el 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 al Comité de Empresa con cinco días 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, deberán notificarlo a sus respectivos jefes con tres días al menos de antelación.

ARTICULO 18.º.—Trabajo a tarea

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

La Empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el Artículo 17.º 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 el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será reconocido por el Comité o Delegado de Personal y 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.º.—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 vengan exigidas por la necesidad de reparar siniéstrs u otros daños extraordinarios urgentes, incluidos, los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
- 3.—Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas del negocio: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
- 4.—En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos.

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

ARTICULO 20.º.—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: 78.238 Ptas.
- b) En los meses de abril, mayo, octubre y diciembre: 39.119 Ptas.

CAPÍTULO VII

ENFERMEDAD, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 21.º.—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 8 primeros días.

A partir del día 9: 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 el trabajador, en los seis meses anteriores a la baja.

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 se mantiene respetado.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde el primer día de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo, en base a 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 el trabajador, en los seis meses anteriores a la hospitalización.

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 puede negarse, etc.

Accidentes 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 la baja.

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

ARTICULO 22.º.—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, 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 e hijos 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 8 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 9 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.º.—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 éstos.

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 del trabajador, automáticamente será destinado 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 excediesen de un 5 por ciento 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.º.—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 de 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 este 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 por 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.º.—Premio de Jubilación

Todo productor de CASBEGA, S.A., que acceda a la jubilación entre los 60 y 65 años de edad, percibirá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario Base más antigüedad, Plus Convenio I y II y Gratificación (anexos 1 y 2), siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años de servicio a la Empresa.

CAPITULO VIII

SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

ARTICULO 26.º.—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 4.740 pesetas diarias en concepto de dieta. De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual

en el día, la dieta será de 2.140 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 la cantidad de 2.140 pesetas por trabajador y día efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el traslado pudiera ocasionarle.

ARTÍCULO 27.º.—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 distinta localidad.

CAPITULO IX FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 28.º.—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

ARTÍCULO 29.º.—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 seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones, 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

ARTÍCULO 30.º.—Delegados sindicales

En lo referente a este punto, se estará a lo que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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, Comité 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 pueda 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 de la Empresa, si la hubiere.

ARTÍCULO 31.º.—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 cuántos 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, 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, establecimientos 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 pro-

fesionales 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 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 racional de empleo.

ARTICULO 32.º.—Derecho de reunión y asamblea.

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la Empresa concede dos horas anuales para que, aquellos trabajadores que encontrándose en proceso productivo, puedan asistir, sin pérdida de retribuciones a asambleas convocadas con motivo de la negociación del Convenio.

ARTICULO 33.º.—Garantías sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de 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.

Poseerán 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 de 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.º.—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.º.—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 36.º.—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 37.º.—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 38.º.—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 anual de los conceptos: salario base, antigüedad, Plus Convenio I entre 1.924 horas, para guardar condiciones de homogeneidad.

ARTICULO 39.º.—Plus Convenio 1987

Se establece un Plus de 34.188 pesetas anuales por trabajador, que la Empresa abonará en 12 mensualidades.

Este Plus no será tenido en cuenta a efectos de aportación al Fondo de Prestaciones Complementarias.

ARTICULO 40.º.—Plus de rotación de turnos

CASBEGA, S.A., abonará a los trabajadores de Planta (Producción, Almacenes, Talleres) en régimen de turnos rotativos, la cantidad de 153 pesetas por día efectivamente trabajado, incluidos los días laborables comprendidos en el período vacacional.

Este Plus no será tenido en cuenta a efectos de aportación al Fondo de Prestaciones Complementarias.

ARTICULO 41.º.—Fondo de Prestaciones Complementarias

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo ratifica todos los acuerdos adoptados por la Junta del Fondo de Prestaciones Complementarias y conviene que la Empresa aporte a dicho Fondo, con efectos de 1.º de enero de 1987, un porcentaje del 4% sobre los siguientes conceptos salariales del personal fijo:

- Sueldos y salarios anuales con su antigüedad.
- Incentivos, comisiones y complemento de actividad de mando.
- Gratificaciones de mando y administración.

Quedan expresamente derogados los artículos 181 a 191, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, correspondientes al Fondo de Prestaciones Complementarias, al haber sido sustituidos por el actual Reglamento del Plan de Pensiones de CASBEGA, S.A.

ARTICULO 42.º

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

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera.—Ayuda de sepelio

En caso de fallecimiento del personal activo, CASBEGA, S.A. concederá una ayuda de sepelio de 62.700 pesetas, que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

Cláusula adicional segunda.

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 (24,31)

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 ente cajas producidas y números 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.

ADMINISTRACION

Incentivos. Capacitaciones Totales

Nivel	Proc. de datos			
	Admón. Gral	Programador	Operador	Perforista
06	155.280	285.948	251.484	171.048
07	27.852	—	201.432	120.996
08	35.868	—	186.432	117.444
09	—	—	127.464	70.092

DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA 1989

Cláusula 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 1988, 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: 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 2.º, de 1.º, Monitor), la Empresa convocaría las oportunas pruebas de aptitud para cubrirlo.

—Que el puesto no sea cualificado (Ayudante, Peón Especializado, Peón), a reservarlo para aquel trabajador, que por edad o por capacidad física disminuida o 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.

ARTICULO 44.º—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 considere 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. JESUS MONTES MARTIN
D. FRANCISCO BERMEJO DEL POZO
D. MAXIMO GÓMEZ PEREZ

Por la representación empresarial, se designan los siguientes señores:

D. FRANCISCO MARTINEZ CASAS
D. JESUS MAESTRO SAN JOSE
D. ERNESTO VALENTI DEL POZO

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	Gratíf.	Total
03	2.098.627	123.886	—	—	628.156	2.850.669
04	1.817.146	123.886	—	—	494.640	2.435.672
05	1.729.563	123.886	—	—	327.986	2.181.435
06	1.443.441	124.456	223.229	76.273	—	1.867.399
07	1.332.151	124.456	216.480	71.435	—	1.744.522
08	1.241.807	124.456	196.317	63.371	—	1.625.951
09	1.192.218	124.456	178.663	59.101	—	1.554.438
10	1.150.336	124.456	178.663	59.101	—	1.512.556
11	1.053.381	124.456	178.663	59.101	—	1.415.601

PLANTA

03	2.098.627	123.886	—	—	628.156	2.850.669
04	1.817.146	123.886	—	—	494.640	2.435.672
05	1.729.563	123.886	—	—	327.986	2.181.435
06	1.443.441	124.456	201.374	94.676	—	1.863.947
07	1.332.151	124.456	196.125	98.094	—	1.750.826
08	1.241.807	124.456	186.165	100.127	—	1.652.555
09	1.192.218	124.456	181.485	98.347	—	1.596.506
10	1.150.336	124.456	175.888	96.421	—	1.547.101
11	1.053.381	124.456	172.126	94.887	—	1.444.850

ADMINISTRACION

03	2.098.627	123.886	—	—	628.156	2.850.669
04	1.817.146	123.886	—	—	494.640	2.435.672
05	1.729.563	123.886	—	—	327.986	2.181.435
06	1.487.424	124.456	219.424	48.286	221.985	2.101.575
07	1.474.355	124.456	189.546	34.429	182.358	2.005.144
08	1.350.040	124.456	180.208	31.140	149.887	1.835.731
09	1.181.007	124.456	170.424	42.428	105.052	1.623.367

COMPLEMENTO ACTIVIDAD DE MANDO

Nivel	Comercial	Planta	Administración
03	1.854.384	1.696.118	1.696.118
04	1.526.483	1.243.795	1.356.883
05	1.322.988	1.040.265	1.130.721

COMISIONES UNITARIAS 1989		ANEXO NUM. 3 PREVENTA				
DEPARTAMENTO COMERCIAL		Litro 1/2 (8/u.)	4,72	11,22	7,98	
PROMOTORES - OFICIALES 1.ª - OFICIALES 2.ª - AYUDANTES		Litro 1/2 (12/u.)	7,08	16,83	11,97	
		2.000 (6/u.)	4,72	11,22	7,98	
		2.000 (9/u.)	7,08	16,83	11,97	
		Botes	4,72	7,90	5,53	
		Botes 500 (24/u.)	7,08	16,83	11,97	
		Iglú	4,72	7,90	5,53	

(* Se abonan 0,85 Pts. por selección de caja con retorno.

Madrid, a 5 de abril de 1989.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Mariano Baquedano Ortega.

(D.G.—5.711)

Tamaños productos	Promotor	(* Ofic. 1.ª	Ofic. 2.ª/Ayud.
Normal	4,72	7,90	5,53
Doble	4,72	9,17	6,46
Super	4,72	11,22	7,98

Número 4.088

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN BURGOS

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 101.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se anuncia la vacante del cargo de Juez de Paz y Juez de Paz sustituto de Cebreros (Ávila).

Las solicitudes para cubrir dicha vacante, que no requieren justificación documental, sino simple aportación de datos de identificación y declaración de no hallarse incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad, deberán formularse directamente ante la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este edicto.

Burgos, 13 de noviembre de 1989.

El Secretario de Gobierno, Antonio Tudanca Sáiz.

Sección de Anuncios

OFICIALES

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION NUMERO DOS DE AVILA

EDICTO

En los autos de menor cuantía 172/89 se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son los siguientes:

SENTENCIA

En la ciudad de Ávila, a 6 de noviembre de 1989.

El Ilmo. Sr. D. Alfonso Peña de Pablo, Magistrado Juez de Primera Instancia número dos de Ávila y su partido, ha visto estos autos número 172/89 de juicio declarativo de menor cuantía, seguidos a instancia de La Muralla, S.A., dirigido por la Letrada D.ª Pilar García Cesteros y representado por el Procurador D. Jesús Fernando Tomás Herrero contra D. Carlos García Morales y D. Fernando Jiménez Morales, declarados en rebeldía.

FALLO: Que desestimando la demanda en cuanto a la pretensión en tablada de forma principal y estimándola en cuanto a la interpuesta subsidiariamente por el Procurador D. Jesús Fernando Tomás Herrero en representación de La Muralla, S.A. contra D. Carlos Jiménez Morales y D. Fernando Jiménez Morales en situación de rebeldía, debo declarar y declaro la validez y eficacia del contrato de compraventa que vincula las partes, condenando a los demandados a su cumplimiento y a que abonen a la parte actora la suma de 979.400 pesetas (NOVECIENTAS SETENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTAS PESETAS) e intereses legales de dicha suma desde la fecha de interposición de la demanda y al pago de las costas causadas.

Así por esta mi sentencia, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo. Alfonso Peña de Pablo. Rubricado—publicada.

Y para que sirva de notificación a los demandados rebeldes, expido el presente en Ávila, a 10 de noviembre de 1989.

Firmas, ilegibles. 4.194

Ayuntamiento de la Serrada

EDICTO

Aprobado inicialmente, por el

Ayuntamiento Pleno, el Presupuesto Municipal (1) ÚNICO para el ejercicio de 1989 se anuncia que estará de manifiesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, en unión de la documentación correspondiente, por espacio de 15 días hábiles siguientes a la publicación de este Edicto en el «Boletín Oficial de la Provincia», durante el cual se admitirán reclamaciones y sugerencias que deberán presentarse ante el Pleno de esta Corporación, que las resolverá en el plazo de treinta días.

Si al término del período de exposición no se hubieran presentado reclamaciones se considerará definitivamente aprobado.

En la Serrada, a 20 de noviembre de 1989.

El Alcalde, ilegible.

—4.150

Ayuntamiento de Puerto Castilla

EDICTO

Aprobado por el Pleno de esta corporación el expediente de modificación de créditos número uno dentro del Presupuesto General para 1989, por un importe de un millón setecientos veintiséis mil cuatrocientas ochenta y ocho (1.726.488) pesetas, estará de manifiesto en la Secretaría de esta Entidad por el plazo de 15 días hábiles a efecto de reclamaciones. De no presentarse reclamaciones este acuerdo se considerará definitivo, debiendo procederse tal como dispone el artículo 446 del Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril y normas concordantes.

En Puerto Castilla, a 20 de noviembre de 1989.

El alcalde, ilegible.

—4.152