



BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE ZARAGOZA



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CLI

Miércoles, 3 de octubre de 1984

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

Núm. 227

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

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

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el "Boletín Oficial del Estado", si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2.º-1 del Código Civil, texto aprobado por Decreto de 31 de mayo de 1974).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

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

SECCION QUINTA

Núm. 11.450

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

Don Jesús Loza Santaolalla solicita la devolución de la garantía definitiva, por un importe de 15.477 pesetas, que constituyó para responder del suministro de diversas prendas de vestuario destinado al Cuerpo de Bomberos.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial, para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general, por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de septiembre de 1984. —El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 11.451

Don Jesús Loza Santaolalla solicita la devolución de la fianza definitiva, por un importe de 93.310 pesetas, constituida para responder del suministro de diversas prendas de vestuario destinado para los Servicios municipales, año 1981.

Lo que se pone en conocimiento del público mediante el presente anuncio oficial, para que puedan formularse las reclamaciones que se estimen pertinentes, a cuyo efecto dicho expediente, con todos sus documentos, se halla de manifiesto en la Sección de Propiedades de la Secretaría general, por un plazo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia, en cumplimiento de lo determinado en el Reglamento de Contratación Municipal de 9 de enero de 1953.

Zaragoza, 20 de septiembre de 1984. —El Secretario, Xavier de Pedro.

Núm. 11.422

Audiencia Territorial de Zaragoza

SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 453 de 1984, promovido por "Almacenes y Combustibles", S. A., contra acuerdo del TEAP de Zaragoza de 27 de junio de 1984, que estima parcialmente la reclamación económico-administrativa interpuesta por la actora contra liquidación girada por el Ayuntamiento de Zaragoza, por el concepto de la tasa decenal del impuesto sobre el incremento del valor de los terrenos.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 20 de septiembre de 1984. —El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 11.423

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 452 de 1984, promovido por la Caja de Ahorros de la Inmaculada, contra la resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de 10 de julio de 1984, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto contra la resolución de la Dirección Provincial de Zaragoza de 15 de mayo de 1984, acta de infracción número 436 de 1984, sobre sanción.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley

de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 20 de septiembre de 1984. —El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 11.424

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo número 451 de 1984, promovido por la Caja de Ahorros de la Inmaculada, contra la resolución de 23 de julio de 1984 del Ministerio del Interior, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra las resoluciones del Excelentísimo señor Gobernador Civil de Zaragoza de 16 de febrero de 1984, por la que se imponía a la entidad actora sanción de multa por infracción de norma de seguridad bancaria.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los 29-b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Zaragoza, 20 de septiembre de 1984. —El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 11.355

Comisaría de Aguas del Ebro

El Ayuntamiento de Villafranca de Ebro (Zaragoza), para mejora de su abastecimiento, ha solicitado de esta Comisaría de Aguas la concesión de 12 litros por segundo de aguas subterráneas del río Ebro, captadas en la zona de avenidas del mismo, dentro de su término municipal, mediante cajón indio de 4 metros de diámetro y 5,95 metros de profundidad bajo el terreno natural y 2,90 metros de altura por encima, con tres drenes radiales de 200 milímetros de diámetro interior y 20 metros de longitud.

Presenta para su aprobación el denominado "proyecto de mejora del abasteci-

miento de agua a Villafranca de Ebro (1.ª fase)", suscrito por el Ingeniero de Caminos don Félix Jiménez Vesperinas, en Zaragoza y junio de 1984, en el que se justifica un caudal preciso de 4,08 litros por segundo continuos, equivalentes a 6,12 litros por segundo en jornadas de 16 horas. Para la elevación se proyecta la instalación de dos grupos motobomba sumergibles de 3 CV de potencia, capaces de elevar entre las dos 12 litros por segundo a 16,5 metros de altura manométrica, a través de una tubería de PVC de 150 milímetros de diámetro interior y 1.735,80 metros de longitud, hasta los depósitos existentes. Esta tubería desarrolla su trazado a lo largo del

denominado camino del Prado, y otros existentes en la zona, cruzando la autopista Zaragoza-Barcelona, las acequias de Pina de Ebro y de Urdán, y otros brazales de riego.

También se recoge en el proyecto, además del acondicionamiento de los depósitos mediante la reparación, limpieza y pintado de las superficies deterioradas, la instalación de una línea de suministro de energía eléctrica de AT, de 590 metros de longitud, hasta la estación transformadora situada en una parcela municipal próxima al pozo de captación, desde la que se suministrará la energía en baja potencia.

Lo que se hace público para general conocimiento, pudiendo quienes se consi-

deren perjudicados con esta petición dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante esta Comisaría de Aguas o ante las Alcaldías correspondientes en que también se expone al público este anuncio, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados a partir de esta publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia o de aquella exposición en las Alcaldías, respectivamente. Plazo durante el cual estarán de manifiesto el expediente y proyecto a las horas hábiles en las Oficinas de esta Comisaría de Aguas (paseo de Sagasta, número 28, de Zaragoza).

Zaragoza, 17 de septiembre de 1984. — El Comisario jefe, P. A.: Luis-Francisco Villacoba García.

Núm. 8.823

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa "Henry Colomer", S. A.

Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social por la que se acuerda la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa "Henry Colomer", S. A.

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa "Henry Colomer", S. A., suscrito entre los representantes de los trabajadores el día 29 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Remitir texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Zaragoza, 6 de julio de 1984. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, accidental, José-Luis Monge Casao.

CONVENIO COLECTIVO DE

HENRY-COLOMER, S.A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en los siguientes Centros de Trabajo de la Compañía:
2. Se aplica tanto a los Trabajadores que integran la plantilla en el momento de su firma, como a los que ingresen en la Compañía durante la vigencia del Convenio.
3. Quedan excluidos de su ámbito las personas que ejerzan las funciones a que se refieren los apartados a) y f) del número 1 del Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores (representantes de comercio y altos cargos).

ARTICULO 2. VIGENCIA Y DURACION

1. El Convenio entra en vigor en el día de su firma. No obstante, inicia sus efectos económicos en 19 de enero de 1984 para el personal que integre la plantilla de la Compañía en la fecha de su firma.
2. El Convenio finalizará el 31 de diciembre de 1985.
3. Si no fuese oportunamente denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará -en sus propios términos- por períodos anuales.

ARTICULO 3. DENUNCIA

1. La denuncia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas anuales, podrá formularse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicial del mismo o a la de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia se efectuará por el procedimiento y ante la Autoridad que las leyes determinen.

ARTICULO 4. COMPENSACION

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto global, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a la Compañía en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal, imperativo jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, condición más beneficiosa, usos o costumbres, o cualquier otra causa).

ARTICULO 5. GARANTIA "AD PERSONAM"

1. No obstante lo pactado en el Artículo anterior, se respetan y conservan las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global y anual, sean más beneficiosas que las que se establecen, con carácter general, en este Convenio.
2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal y subjetivo, por lo que no está vinculada (ni puede por tanto, ser invocada) a puesto de trabajo, categoría profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.
3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de Convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de "Plus Función" y con el carácter legal de complemento personal.

ARTICULO 6. ABSORBIBILIDAD

1. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos, o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la Compañía si, consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio en cómputo global anual, superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.
2. Expresamente se pacta que los posibles aumentos del salario mínimo interprofesional así como de los salarios de cotización a la Seguridad Social, establecidos por la Autoridad Laboral competente, no darán lugar a modificación de los conceptos retributivos ni de la estructura salarial en este Convenio determinados.

ARTICULO 7. VINCULACION A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

ARTICULO 8. PRELACION DE NORMAS

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la Compañía con carácter prioritario, consideradas en su conjunto, y con exclusión expresa de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito.

ARTICULO 9. NORMAS DE CARACTER GENERAL

1. Las disposiciones legales de carácter obligatorio general de derecho necesario, tienen fuerza vinculante para la Compañía y los Trabajadores.
2. Lo referido en el Apartado anterior contempla tanto las disposiciones existentes en el momento de la firma del Convenio como las posibles que en un futuro puedan promulgarse.
3. Queda sin efectos y sin ningún valor supletorio, la Ordenanza de Comercio.

CAPITULO IIORGANIZACION DEL TRABAJOARTICULO 10. PRINCIPIOS GENERALES

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad de la Dirección de la Compañía que es responsable de la distribución de la misma al bien particular de todos sus componentes y al bien común de la economía nacional.
2. En consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites inmutables por las normas legales y el respeto hacia la inviolable condición humana de su personal.
3. Se tienen en cuenta los siguientes principios ordenadores:
 - a) A falta de norma expresa corresponde al Jefe de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los componentes de la misma.
 - b) Los Mandos de cualquier nivel son responsables del trabajo de sus subordinados, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de éstos.
 - c) La organización es flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.
4. Los Representantes legales de los Trabajadores, en esta materia, tienen las funciones que les son asignadas por la Ley.

ARTICULO 11. FACULTADES ORGANIZATIVAS

- La Dirección de la Compañía (a título enunciativo que no limitativo) puede:
- a) Determinar la plantilla de personal necesaria en cada momento.
 - b) Adscribir los Trabajadores a los distintos puestos de trabajo, encomendándoles las tareas necesarias para lograr su plena actividad y rendimiento.
 - c) Implantar, modificar o suprimir sistemas de trabajo con o sin incentivo.
 - d) Determinar la necesidad de trabajar horas extraordinarias, proponiéndolas al personal que estime oportuno.
 - e) Controlar y medir los trabajos exigiendo los rendimientos mínimos usuales.
 - f) Mantener el necesario orden y disciplina en el trabajo imponiendo, en su caso, las sanciones legalmente permitidas.
 - g) Exigir a los Trabajadores el cumplimiento de todo tipo de medidas de seguridad e higiene al cual viene obligada igualmente la Compañía.
 - h) Efectuar los necesarios cambios de puestos de trabajo.
 - i) Determinar los horarios de trabajo, siguiendo las prescripciones legales.
 - j) Regular, en general, la forma en que debe prestarse el trabajo, impartiendo las instrucciones y órdenes necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

ARTICULO 12. POLIVALENCIA Y PLENA OCUPACION

1. Un mismo Trabajador puede tener encomendadas varias funciones correspondientes a distintos puestos de trabajo de igual o distinta categoría, con el fin de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.
2. Forman parte de la labor habitual de cada Trabajador no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo.

ARTICULO 13. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

1. En caso de necesidad, la Compañía puede destinar a los Trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.
2. Cuando un Trabajador ocupa un puesto de trabajo de categoría superior, percibirá la retribución de la categoría correspondiente al puesto de trabajo. Esta retribución será la consignada en las Tablas Salariales. En ningún caso el Trabajador que sustituye a otro podrá invocar

derecho alguno a la categoría o condiciones salariales personales que pudiese tener el Trabajador sustituido.

3. Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.
4. Cuando el Trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses ininterrumpidos, sin concurrir alguno de los supuestos especiales a que se refiere el Apartado anterior, consolidará la categoría superior, salvo que para el desempeño de la misma se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

ARTICULO 14. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORIA

1. Por necesidad justificada de la Compañía se podrá destinar a un Trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.
2. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar el nivel profesional del Trabajador afectado.
3. La Compañía evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo Trabajador.

ARTICULO 15. MODIFICACION CONDICIONES DE TRABAJO

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de distinta categoría -inferior o superior- tuviera su origen a petición del Trabajador, y fuese aceptada por la Compañía, se asignará al Trabajador la retribución, categoría y demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto, entendiéndose modificado en tal sentido el contrato de trabajo.

ARTICULO 16. INTERRUPCIONES DEL TRABAJO

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación.

CAPITULO IIIINCORPORACIONES Y CESESARTICULO 17. INCORPORACIONES

1. La incorporación de los Trabajadores a la Compañía se ajustará a las normas legales vigentes en materia de contratación.
2. La Compañía podrá someter a los candidatos a las pruebas o exámenes que considere oportunos, que no tendrán la consideración de relación laboral ni darán derecho a retribución de ningún tipo.
3. Todo aspirante, antes de ser contratado, deberá someterse a reconocimiento médico.

ARTICULO 18. PERIODO DE PRUEBA

1. Todo el personal de nuevo ingreso -cualquiera que sea la modalidad de su contratación- quedará sujeto a un período de prueba cuya duración se especifica a continuación:
 - a) Personal no cualificado: quince días laborables.
 - b) Técnicos Titulados: seis meses.
 - c) Resto del personal: tres meses.
2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.
3. El Trabajador que hubiese cesado definitivamente en la Compañía y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato que suscriba.

ARTICULO 19. CESES

Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con sus propios términos y por las causas previstas legalmente.

ARTICULO 20. PREAVISO DE CESE

1. Los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Compañía, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - a) Obreros, subalternos y administrativos: quince días.
 - b) Resto de Trabajadores: un mes.
2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Compañía a descontar de la liquidación del Trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de retraso en el aviso.
3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Compañía vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en la fecha habitual de pago.
4. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Compañía, llevará aparejado el derecho del Trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el Trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.
5. En el momento de causar baja, el Trabajador devolverá a la Compañía los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.
6. El Trabajador que haya comunicado a la Compañía su voluntad de cesar al servicio de la misma, no podrá posteriormente desistir de su decisión.

CAPITULO IVPRESENCIA EN EL TRABAJOARTICULO 21. JORNADA

Las horas de trabajo efectivo semanal son de 40 horas. Teniendo en cuenta las vacaciones reglamentarias y las fiestas oficiales, la jornada anual queda fijada en 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo para cada año.

ARTICULO 22. VACACIONES

1. El personal con antigüedad en la Compañía igual o superior a un año, tiene derecho a treinta días naturales de vacación.
2. El cómputo del devengo de las vacaciones se obtiene tomando como base los días comprendidos entre el 16 de Agosto y el 15 de Agosto siguiente.
3. Para determinar el número de días de disfrute, se computará el número de días de permanencia en plantilla del Trabajador durante el período indicado en el Apartado anterior. Por cada día transcurrido se devengará 1/365 de la vacación completa.
4. No se podrá disfrutar de un mayor número de días que los devengados desde el último 16 de Agosto hasta la fecha final del período vacacional de que se trate, tanto si la vacación se disfruta en forma fraccionada como continuada.
5. El Trabajador que vaya a cesar en la Compañía deberá realizar los días de vacaciones devengados hasta el momento del cese o bien cobrar los días de vacaciones cuyo disfrute no sea posible.
6. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por Incapacidad Laboral Transitoria. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.
7. La vacación no se suspenderá si, después de iniciado su disfrute, el Trabajador causa baja por I.L.T.
8. El período vacacional se retribuirá en base a los siguientes conceptos:
 - a) Salario Base Convenio.
 - b) Plus de Convenio.

c) Complemento por Antigüedad.

d) Plus Función.

9. El período de disfrute de vacaciones es por años naturales, empezando el primero de Enero comprendido dentro del período de devengo indicado en el Apartado 2 de este Artículo y finalizando el último día natural del año, no pudiendo ser compensadas de otra forma.
10. Con una antelación de dos meses a los períodos fijados de vacaciones, la Dirección fijará los retenes precisos para la realización de aquellos trabajos que no pueden suspenderse, así como el personal necesario para atender la limpieza, mantenimiento, vigilancia y obras del Centro de Trabajo.

ARTICULO 23. CALENDARIO LABORAL

1. Una vez publicado el Calendario Laboral oficial por la Autoridad Laboral, se confeccionará el Calendario Laboral de la Compañía.
2. El total de horas efectivas anuales indicado en el Artículo 21, se distribuirá, de acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Compañía, entre los días laborables del año, pudiendo fijarse jornadas distintas entre los días laborables e incluso pactarse el no trabajar en alguno de ellos. El Calendario también incluirá los días fijados para las vacaciones.
3. De acuerdo con lo indicado en el Apartado anterior, se concretan las siguientes condiciones de distribución:
 - 3.1. Podrá incluirse hasta un máximo de cinco días laborables como fiestas a recuperar. El propio Calendario determinará cuáles son de carácter general para todo el personal y cuáles se reservarán para convenir entre el Mando y cada Colaborador.
 - 3.2. Las vacaciones, a menos que se pacte lo contrario, se distribuirán del siguiente modo:
 - a) Veintiún días naturales continuados en verano, que se iniciarán en un lunes no festivo.
 - b) Los restantes nueve días se distribuirán durante el año, preferentemente en Semana Santa y en las proximidades de las festividades de Navidad-Reyes. Estas vacaciones se realizarán en días laborables.
 - c) Los Porteros, Vigilantes y Serenos quedan excluidos del régimen general de vacaciones. Dicho personal disfrutará sus vacaciones en turnos de treinta días naturales cada uno de ellos.
 - d) Los Trabajadores que deban trabajar durante el período general de vacaciones establecido en el Calendario las realizarán, anterior o posteriormente, de acuerdo con lo que hayan acordado con su Mando, no pudiendo, en ningún caso, dejar de trabajar por vacaciones más días laborables que los laborables comprendidos en el período vacacional general por ellos no realizado.
4. La distribución de las horas de trabajo indicada en este Artículo en ningún caso podrá representar variación alguna respecto al total de horas efectivas anuales indicado en el Artículo 21.

ARTICULO 24. DESCANSO INTERMEDIO

1. Se realiza en todos los Centros de Trabajo, con el fin de consumir el desayuno. El tiempo dedicado a ello es de 15 minutos. Este tiempo no se contabiliza como trabajo efectivo.
2. El momento de disfrutarlo vendrá impuesto por las necesidades de organización del trabajo.

ARTICULO 25. REDUCCION ESPECIAL DE JORNADA

1. El Trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional del salario correspondiente.
2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

ARTICULO 26. HORARIOS DE TRABAJO

Para cada uno de los Centros afectados por este Convenio, el horario de trabajo queda fijado en el Calendario Laboral.

ARTICULO 27. HORARIOS ESPECIALES

De los horarios generales quedan excluidos aquellos Trabajadores o grupos de Trabajadores que, por la índole de su traba-

jo, requieran horarios especiales. El total de horas a trabajar será el establecido con carácter general.

ARTICULO 28. ENTRADAS Y SALIDAS

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deben hallarse los Trabajadores a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto, el aseo personal y cambio de prendas de trabajo debe efectuarse antes y después -respectivamente- del inicio y fin de jornada.
2. El personal viene obligado a observar los controles establecidos para entradas y salidas. De un modo especial, debe mostrar los bolsos y paquetes personales en Portería, con el fin de facilitar el debido control.
3. Durante la misma, no puede abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias sin justificación.
4. En los relevos continuados, debe permanecer el Trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

ARTICULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS. DEFINICION

1. Tienen la condición de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en el Estatuto de los Trabajadores.
2. No tendrán tal consideración, por el contrario, las que pudieran destinarse a recuperación.
3. A todos los efectos legales se entienden como horas extraordinarias estructurales las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, las que se deriven de riesgo de pérdida de materias primas y las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la sustitución por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

ARTICULO 30. HORAS EXTRAORDINARIAS. VOLUNTARIEDAD

1. La decisión de ofrecer trabajar en horas extraordinarias es de la competencia de la Dirección de la Compañía, quien podrá proponerlas a los Trabajadores que estime oportuno, procurando hacerlo de manera que participen en ellas todos los Trabajadores que estén interesados en ello, teniendo siempre en cuenta la especialidad de los trabajos a efectuar y los conocimientos y regularidad en la prestación de cada Trabajador.
2. Estos podrán aceptar o no, con plena libertad, la realización de las horas extraordinarias ofrecidas. No obstante ello, los que las vinieran trabajando en forma habitual, vendrán obligados a preavisar a la Compañía, con un mínimo de quince días de antelación, su voluntad de dejar de efectuarlas, con el fin de no perturbar las previsiones de trabajo programadas.
3. Por motivos de necesidad perentoria de la Compañía, de la coyuntura o circunstancias análogas y con independencia del número de horas extraordinarias realizadas en meses anteriores, podrá exigirse al personal de edad superior a los dieciocho años la prestación de trabajo en horas extraordinarias hasta el límite de quince mensuales.

ARTICULO 31. PROLONGACION OBLIGATORIA DE LA JORNADA

1. No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, los Trabajadores estarán obligados a realizar una mayor jornada cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en el supuesto previsto en el Apartado 4 del Artículo 28.
2. El tiempo empleado para ello no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del máximo autorizado de horas extraordinarias, sin perjuicio de que sea abonado al Trabajador al precio determinado en este Convenio para las horas extraordinarias.

CAPITULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 32. LICENCIAS GENERALES

1. Todo el personal tiene derecho a que se le conceda permiso, sin pérdida de su salario base y complementos personales, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa: dos días (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento).
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge: dos días (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento).
- d) Por matrimonio de alguno de los familiares señalados en el Apartado anterior: un día.
- e) Por visitas al médico de cabecera: hasta el límite de tres horas por visita y dieciseis horas al año.
- f) En los casos de visita a médico especialista, prescrita por el facultativo de medicina general: el tiempo necesario.
- g) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario.

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del Trabajador ante un organismo público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.

- h) Por traslado del domicilio habitual: un día.
2. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por la que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del Trabajador de su puesto de trabajo.
 3. El Trabajador debe acreditar documentalmente ante la Compañía el hecho que dé lugar al disfrute de la licencia.
 4. Las licencias se solicitan al Mando correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el Trabajador deberá comunicar el hecho a la Compañía en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

5. El número de días establecido para cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el Trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia. Se exceptúa de ello el permiso por matrimonio.
 6. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende que se refiere a días naturales.
 7. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.
- En consecuencia, de producirse en días festivos, en época de vacaciones o durante una situación de I.L.T. el acontecimiento que daría lugar a la licencia, no se efectuará ningún tipo de compensación.

ARTICULO 33. LICENCIAS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1. Los Representantes legales de los Trabajadores gozan de los derechos y prerrogativas que les concede la legislación vigente.
2. Para ausentarse del Centro de Trabajo -dentro de los límites reglamentarios- deberán comunicarlo a su Mando inmediato con la máxima antelación posible, con objeto de no perturbar el proceso del trabajo y justificar posteriormente, en forma documental, el empleo del tiempo utilizado.

ARTICULO 34. LICENCIAS POR MATERNIDAD

1. En caso de maternidad, las Trabajadoras tendrán derecho a un período de descanso laboral retribuido por un máximo de catorce semanas.
- Mientras se hallen en tal situación, acreditada con los documentos expedidos por la Seguridad Social, percibirán las correspondientes prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria.
2. Las Trabajadoras que den lactancia a sus hijos tendrán derecho a una hora de descanso dentro de cada jornada laboral, repartida en dos fracciones de treinta minutos.
- Podrá sustituirse este descanso por una reducción de media hora de la jornada normal.
- Este derecho no podrá exceder de un período de nueve meses, contados a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

ARTICULO 35. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS NORMALES

1. Los Trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Compañía, podrán solicitar el pase a la situación de

excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciar la excedencia, puntualizando la duración de la misma.
3. El Trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso en la Compañía.
4. Concedida la excedencia por un plazo determinado, no será objeto de prórroga.

ARTICULO 36. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR MATRIMONIO DE PERSONAL FEMENINO

1. Las Trabajadoras que contraigan matrimonio podrán ejercitar alguna de las siguientes opciones:
 - a) Continuar su trabajo en la Compañía.
 - b) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.
 - c) Rescindir su Contrato de Trabajo con derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio en la Compañía, sin que pueda exceder de nueve mensualidades.

Su importe será calculado en función del promedio del salario real percibido por la Trabajadora (excluidas horas y pagas extraordinarias) en los tres meses naturales anteriores a aquél en que cause baja en la Compañía.

2. El derecho de opción previsto en este Artículo, deberá ejercitarse por la interesada con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de la boda, mediante escrito dirigido a la Compañía.

Si la opción consiste en acogerse a la excedencia voluntaria, deberá concretar la duración de ésta.

3. El abono de la indemnización prevista en el Apartado 1. c) de este Artículo, se hará efectivo previa justificación documental del hecho matrimonial.

ARTICULO 37. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR NACIMIENTO DE UN HIJO

1. Los Trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, para atender a la crianza y educación inicial del mismo, sin remuneración alguna.
2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.
3. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
4. El Trabajador deberá solicitar la excedencia, concretando el tiempo de su duración, dentro de los siete días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo.

ARTICULO 38. REINGRESO EN LAS EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

1. En las excedencias voluntarias reguladas por los anteriores Artículos 35, 36 y 37, la Compañía tendrá la facultad de amortizar el puesto de trabajo que haya dejado el excedente, o asignar dicho puesto a otro Trabajador.
2. El Trabajador que desea reingresar en la Compañía transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho de reingreso.
3. El Trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en alguno de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio.
4. El derecho de preferencia regulado en el Apartado anterior, prescribe a los dos años del término de la excedencia.

ARTICULO 39. EXCEDENCIAS POR NOMBRAMIENTO DE UN CARGO PUBLICO

1. El Trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la Compañía, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.
2. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y no quedará condicionado a la existencia de vacante.
3. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad.

ARTICULO 40. INCORPORACION AL SERVICIO MILITAR

1. El Trabajador que cause baja en la Compañía para pasar a prestar el Servicio Militar ordinario, con carácter obligatorio o voluntario, quedará en situación asimilada a la excedencia forzosa.
2. El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar no podrá reintegrarse al trabajo -salvo que por necesidades especiales así lo autorizase la Dirección de la Compañía-, ni durante los permisos temporales ni parcialmente durante el tiempo libre de que pudiese disponer.
3. Una vez el Trabajador quede libre de sus obligaciones militares, para reingresar en la Compañía deberá manifestarlo por escrito, con una antelación mínima de una semana a la fecha en que desee reincorporarse, dentro del plazo de treinta días naturales, siguientes a la fecha en que haya finalizado su cumplimiento.
4. La no reincorporación del Trabajador dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su Contrato de Trabajo.
5. El tiempo de prestación del Servicio Militar se computará a efectos de antigüedad en la Compañía.
6. El inicio y finalización de la situación de Servicio Militar deberán ser acreditados documentalmente.

CAPITULO VI

REGIMEN SALARIAL

ARTICULO 41. NORMAS GENERALES

1. Los conceptos salariales regulados por el presente Convenio son los siguientes:
 - a) Salario Base Convenio.
 - b) Plus de Convenio.
 - c) Complemento de Antigüedad.
 - d) Plus Función.
 - e) Gratificaciones Extraordinarias.
 - f) Plus de Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
 - g) Plus de Nocturnidad.
 - h) Horas Extraordinarias.
 - i) Prima Vacaciones Vendedores y Jefes Comerciales y Supervisores.
 - j) Comisiones Ventas.
 - k) Prima y Premios Ventas.
2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada uno de los Trabajadores de la Compañía los perciba todos. Las retribuciones individuales vienen impuestas en razón a los siguientes determinantes: Centro, puesto de trabajo y circunstancias subjetivas y objetivas del Trabajador, según se irá pormenorizando en los artículos siguientes.

ARTICULO 42. SALARIO BASE CONVENIO

1. Es el que, para cada categoría, se detalla en las Tablas Salariales según Anexo I.
2. Los valores del Anexo I comprenden la retribución de los días festivos de todo tipo (festivos semanales ordinarios y fiestas intersemanales).

ARTICULO 43. PLUS DE CONVENIO

1. Es el que se especifica para cada categoría en el Anexo I.
2. Los valores del Anexo comprenden la retribución de los días festivos de todo tipo.
3. Este Plus tiene la condición legal de complemento por calidad y cantidad de trabajo, y como tal compensa y comprende los posibles mínimos garantizados para los trabajos remunerados con incentivo, caso de que fueran establecidos por disposición legal de general aplicación.

ARTICULO 44. COMPLEMENTO POR ANTIGUEDAD

1. Este complemento se abonará por trienios acreditados, a contar desde la incorporación del Trabajador en la Compañía.

2. El trienio se abonará a partir del mes en que se devenga y en cada una de las quince pagas anuales.
3. Las condiciones de los trienios son las siguientes:
 - El primer trienio tiene un valor de 626,- ptas. por paga.
 - El segundo, tercero y cuarto trienios tienen un valor de 313,- Ptas. por paga.
 - Una vez devengados cuatro trienios no se devengará ningún otro trienio.

ARTICULO 45. PLUS FUNCION

1. Tiene el carácter legal de complemento personal y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas y/o históricas independientes del puesto de trabajo.
2. Los Trabajadores que percibían en 31.12.83 un valor en concepto de Plus Función, tendrán un incremento del 8 por ciento sobre la masa salarial estandarizada de este concepto correspondiente al año 1983.
3. Se entiende por masa salarial estandarizada las condiciones salariales fijadas desde 1 de Enero hasta 31 de Diciembre, independientemente del devengo real percibido. En el supuesto de Trabajadores que hayan ingresado durante el transcurso del año, a estos efectos se considerarán como si hubiesen percibido íntegros todos los devengos del año en las condiciones establecidas por Convenio.
4. El Plus Función será objeto de absorción, total o parcialmente, en los supuestos de ascensos a categorías superiores. En caso de absorción parcial, el nuevo Plus Función será la diferencia entre el Plus Función acreditado antes del ascenso y el incremento por Tablas de Convenio correspondientes a la nueva categoría.

ARTICULO 46. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Con el carácter legal de complemento salarial de vencimiento superior al mes, existirán tres gratificaciones anuales, correspondientes a Marzo, Julio y Navidad.
2. Su importe será equivalente al de una mensualidad, comprensiva de los siguientes conceptos retributivos:
 - a) Salario Base Convenio.
 - b) Plus de Convenio.
 - c) Complemento por Antigüedad.
 - d) Plus Función.
3. Las gratificaciones se devengarán en los siguientes periodos:
 - La de Marzo: del 1º de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.
 - La de Julio: del 16 de Julio del año anterior al 15 de Julio del corriente.
 - La de Navidad: del 16 de Diciembre del año anterior al 15 de Diciembre del corriente.
4. Los Trabajadores que tengan una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo reseñadas en el Apartado anterior, percibirán 1/365 por cada día devengado de cada período.
5. Los Trabajadores que cesen, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos Apartados anteriores.
6. El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante los periodos de devengo establecidos en el Apartado 4 de este Artículo. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a vacaciones y licencias retribuidas.

ARTICULO 47. PLUS POR TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

1. Al personal que realice trabajos que hayan sido legalmente clasificados como tales, se le abonará un plus de 18,8 Ptas., por hora efectivamente trabajada, en las tareas clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, igual para todas las categorías profesionales.
2. El importe del Plus a que se refiere el Apartado 1 de este Artículo se halla pactado de manera que cubra las tres circunstancias de penosidad, toxicidad y peligrosidad si, eventualmente, se diera en un puesto de trabajo más de una de ellas.
3. En aquellos casos en que las circunstancias a que se refiere este Artículo hubieran sido ya tenidas en cuenta para la valoración del respectivo puesto de trabajo o del cálculo del importe del incentivo, no se percibirá este Plus.

4. El Plus tiene el carácter funcional de complemento de puesto de trabajo, por lo que su devengo deriva exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos así clasificados, no teniendo -por lo tanto- índole personal ni consolidable.

ARTICULO 48. PLUS DE NOCTURNIDAD

1. Con el carácter de complemento de puesto de trabajo, existirá dicho Plus, cuyo valor hora es el 25 por ciento del Salario Base indicado en las Tablas Salariales.
2. Su devengo -con las excepciones que luego se dirán- nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.
3. Cuando la jornada ordinaria sea sólo parcialmente nocturna, este Plus se percibirá exclusivamente por las horas comprendidas dentro del período nocturno.
4. No se percibirá el Plus en los siguientes supuestos:
 - a) En el caso de puestos de trabajo específicamente nocturnos tales como Serenos y Vigilantes.
 - b) Los Porteros que realizan turnos rotatorios, cuando efectúen el de noche, por hallarse su salario ya calculado con inclusión de dicho Plus.
 - c) En aquellos otros puestos de trabajo en los que la nocturnidad haya sido tenida ya en cuenta como factor determinante de la calificación o del valor del salario.
 - d) Cuando el tiempo trabajado en jornada ordinaria dentro del período nocturno, sea inferior a una hora.
 - e) Cuando se realicen horas extraordinarias.

ARTICULO 49. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Su importe se devengará de acuerdo con lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un setenta y cinco por ciento el salario correspondiente a la hora ordinaria.

ARTICULO 50. PRIMA VACACIONES VENTAS

Se establece para los Vendedores y Jefes Comerciales y Supervisores una prima especial de 8.202,- Ptas., que se abonará en la nómina correspondiente al mes en que se hayan disfrutado las vacaciones estivales, por una sola vez al año y como compensación a la merma de ingresos que supone la inactividad en el período vacacional.

ARTICULO 51. COMISIONES VENTAS

1. Es el porcentaje que sobre las ventas pueden tener asignado los equipos comerciales.
2. La Dirección puede variar el porcentaje cuando alguno de sus factores determinantes (dificultad, zona, productos, etc.) sufra una notable incidencia. Esta posible variación no va ligada a ningún período determinado.
3. Su derecho de percepción va condicionado al buen fin de la venta.
4. Se hacen efectivas -provisionalmente- en la nómina siguiente al mes en que ha sido facturado el pedido.

ARTICULO 52. PRIMAS Y PREMIOS VENTAS

1. Son incentivos que la Compañía puede ofrecer para la cobertura de cuotas o acciones especiales.
2. Se devengan al cumplirse los requisitos marcados por la Compañía.

ARTICULO 53. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

1. Las retribuciones se abonan mediante transferencia bancaria.
2. Las mensualidades se abonan por meses vencidos, siendo el día de pago el último día del mes devengado o el inmediato anterior, caso de ser festivo. Las gratificaciones extraordinarias se abonan el día 15 del mes correspondiente.
3. En el momento en que el Trabajador cese en la Compañía, se le descontarán, de su liquidación de partes proporcionales, los anticipos no liquidados que pudiera adeudar.
4. El lugar de pago será cualquiera de las entidades bancarias que se relacionan, a elegir por el Trabajador:
 - Banco de Santander.
 - Banco Hispano Americano.
 - Banco de Bilbao.

El Trabajador que lo desee podrá solicitar la percepción de sus haberes por otra entidad bancaria, aunque la transferencia se efectuará a través de alguna de las entidades referidas —o a través de una Caja de Ahorros con domicilio en Barcelona, caso de que la entidad elegida sea una Caja de Ahorros Confederada—. En este supuesto, la Compañía declina la responsabilidad por una eventual demora del ingreso de los haberes.

ARTICULO 54. REVISION SALARIAL 1984

1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. a nivel nacional registrase en el mes de Diciembre de 1.984 un incremento superior al 8,50 por ciento respecto a Diciembre del año anterior, se incrementarán, con efectos 1.1.84, los salarios de cada Trabajador en un porcentaje equivalente a la mitad de la diferencia entre el valor del I.P.C. y el referido 8,50 por ciento. En todo caso, si el I.P.C. de Diciembre fuese superior a 9,50 no se tendría en cuenta ningún valor de I.P.C. superior a dicha cantidad. La base de cálculo para estos incrementos serán los salarios utilizados para fijar los incrementos de 1.984.
2. Los conceptos afectados por esta revisión son:
 - a) Salario Base Convenio.
 - b) Plus de Convenio.
 - c) Complemento por Antigüedad.
 - d) Plus Función.
 - e) Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
 - f) Prima Vacaciones Ventas.
3. En el supuesto de que algún Trabajador tuviera, a nivel personal, un incremento en el concepto de Plus Función superior al establecido en el Artículo 45, dicho incremento tendría la consideración de valor a cuenta de la revisión aquí regulada, por lo que si la presente cláusula de revisión tuviera efectividad, del incremento a aplicar se absorbería el incremento superior ya aplicado anteriormente.
4. El valor del I.P.C. a tener en cuenta para la posible revisión salarial será el oficial provisional, por lo que las eventuales diferencias en más o en menos que posteriormente pudieran existir entre el I.P.C. definitivo y el provisional, no serán de aplicación a los incrementos derivados de la revisión salarial.

ARTICULO 55. CONDICIONES SALARIALES 1.985

1. En 1.1.85 los salarios y ayudas sociales, se incrementarán proporcionalmente, tomando como base los valores de la masa salarial estandarizada anual de cada concepto, en un porcentaje equivalente al punto máximo de la banda salarial del Acuerdo Interconfederal Nacional para 1.985, menos el 25% de la diferencia entre el punto mínimo y el máximo de dicha banda.
2. En el supuesto de que las Organizaciones Sindicales y Patronales mayoritarias no suscribieran para 1.985 el Acuerdo Interconfederal indicado en el Apartado anterior, el incremento a aplicar sería el 95% de la previsión gubernamental de inflación, a nivel general y nacional, para 1.985.
3. Los conceptos salariales objeto del incremento indicado en los Apartados anteriores 1 y 2 son:
 - a) Salario Base Convenio.
 - b) Plus Convenio.
 - c) Complemento por Antigüedad.
 - d) Plus Función.
 - e) Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
 - f) Prima Vacaciones Ventas.
4. Las ayudas sociales objeto de incremento son:
 - a) Ayuda Nupcialidad.
 - b) Ayuda Natalidad.
 - c) Subsidio Defunción.
 - d) Ayuda Escolaridad.
 - e) Ayuda Minusválido.
 - f) Premio a Antigüedad, al cumplirse diez años.
5. Se establece una cláusula de revisión en las siguientes condiciones:
 - 5.1. Si los incrementos se han fijado de acuerdo con lo previsto en el Apartado 1 de este Artículo, y en el Acuerdo Interconfederal se pacta una cláusula de revisión salarial, se aplicará dicha cláusula en sus propios términos.
 - 5.2. Si los incrementos se han fijado de acuerdo con lo previsto en el Apartado 2 de este Artículo y en el supuesto de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. a nivel nacional registrase en el mes de Diciembre de 1.985, un incremento, respecto a Diciembre de 1984, superior a la previsión de inflación gubernamental indicada en el referido Apartado 2 de este Artículo, se incrementarían los salarios de cada Trabajador, con efectos 1.1.85, en un porcentaje equivalente al exceso

del I.P.C. sobre la previsión de inflación gubernamental. En todo caso, el incremento salarial correspondiente a esta revisión, no puede ser superior a 1 Punto.

La base de cálculo para estos incrementos serán los salarios utilizados para fijar los incrementos de 1.985.

- 5.3. Los conceptos salariales objeto de la revisión establecida en este Artículo son los indicados en el Apartado 2 del Artículo anterior.
- 5.4. En el supuesto de que algún Trabajador tuviera, a nivel personal, un incremento en el concepto de Plus Función superior al indicado en las condiciones de este Artículo; dicho incremento tendría la consideración de valor a cuenta de la revisión aquí regulada, por lo que si la cláusula de revisión fijada en este Artículo tuviera efectividad, del incremento a aplicar se absorbería el incremento superior ya aplicado anteriormente.

CAPITULO VII

ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 56. PRINCIPIOS GENERALES

1. Los beneficios que se establecen en el presente Capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del Trabajador.
2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de asistencia social o complementarias de las reglamentarias de la Seguridad Social.
3. Para tener derecho a las mismas, aparte de los requisitos específicos que puedan establecerse para cada supuesto, el beneficiario deberá acreditar documentalmente ante la Compañía las circunstancias que den lugar al nacimiento del derecho.
4. Las cantidades que se detallan en los siguientes Artículos tienen carácter de brutas. De las mismas se detraerán los impuestos que reglamentariamente las graven.

ARTICULO 57. AYUDA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

1. Todos los Trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria recibirán un complemento de la prestación de la Seguridad Social, consistente en:
 - a) A partir del primer día de baja por I.L.T. y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el ochenta y cinco por ciento de los siguientes conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:
 - Salario Base Convenio
 - Plus Convenio
 - Plus Función
 - Antigüedad
 - Comisiones Ventas
 - b) A partir del vigésimo primer día, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el cien por cien de la base detallada en el punto a) de este Apartado.
 - c) Las Comisiones sobre ventas referidas en el punto a) de este Apartado, serán los resultantes de la media mensual de las comisiones obtenidas durante los seis meses inmediatos anteriores al que se inició la baja.
 - d) En los casos de I.L.T. derivada de maternidad, el complemento cubrirá hasta el cien por cien de la base detallada en el punto a) a partir del primer día de la baja.
2. Se constituirá en la Compañía una Comisión integrada por cinco miembros: dos del Comité de Trabajadores, el Director del Centro de Trabajo o persona por él delegada, otra persona designada por el Director General y el Médico de la Compañía.

Cuando se produzca una baja por enfermedad que alcance una duración de veinte días continuados, dicha Comisión estudiará sus motivaciones, consecuencias y circunstancias familiares del Trabajador, pudiendo para ello disponer de la práctica de un reconocimiento médico por el facultativo de la Compañía y si dicha Comisión unánimemente lo acuerda, la prestación reconocida en el párrafo anterior será anticipada sin esperar el transcurso de los veinte días.

3. La Comisión que se establece en el Apartado anterior, por unanimidad podrá acordar la pérdida del derecho a percibir el complemento del salario al que se refiere este Artículo.
4. La Compañía tendrá la facultad de que, por los médicos a su servicio, sea visitado y reconocido el Trabajador en su domicilio cuantas veces estime necesarias. La negativa del Trabajador a someterse al reconocimiento médico de la Compañía o Especialistas facultativos, se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente, que tendrá el efecto inmediato de supresión del complemento del salario al que se refiere este Artículo.

ARTICULO 58. AYUDA POR NUPTIALIDAD

El personal -femenino o masculino- que contraiga matrimonio y continúe prestando servicios en la Compañía percibirá, con ocasión del mismo, un subsidio de 13.306,- Ptas.

ARTICULO 59. AYUDA POR NATALIDAD

El Trabajador a quien le nazca un hijo percibirá, con tal motivo, un subsidio de 10.098,- Ptas.

ARTICULO 60. SUBSIDIO POR DEFUNCION

La Compañía abonará al heredero legal del Trabajador que fallezca, un subsidio de 177.153,- Ptas.

ARTICULO 61. AYUDA POR SERVICIO MILITAR

- El Trabajador que se incorpore a filas para el cumplimiento del Servicio Militar ordinario -ya sea obligado o voluntario- percibirá las gratificaciones extraordinarias que se vayan devengando en la Compañía durante la prestación del mismo.
- Además, al incorporarse a filas, percibirá una gratificación especial equivalente al importe de una gratificación extraordinaria, calculada de acuerdo con lo establecido en el Artículo 46.
- Si no tuviese un año de antigüedad, en los respectivos vencimientos percibirá las gratificaciones indicadas en el Apartado 1 en proporción a la misma.
- Este beneficio no se percibirá en la eventualidad de una movilización general o parcial.

ARTICULO 62. AYUDA DE ESCOLARIDAD

- Tendrán derecho al mismo los Trabajadores que tengan hijos comprendidos entre las edades de tres a dieciséis años, ambos inclusive, computadas al 30 de Septiembre.
- Su importe será el siguiente:
 - Por cada hijo comprendido entre los tres y ocho años: 8.257,- Ptas.
 - Por cada hijo comprendido entre los nueve y los dieciséis años: 12.382,- Ptas.
- El importe acreditado se abonará, por una sola vez, en la nómina del mes de Agosto anterior.
- En el caso en que padre y madre sean Trabajadores de la Compañía, únicamente percibirá este premio el progenitor que tenga reconocido el derecho a las prestaciones de protección a la familia por el hijo o hijos de que se trate.

ARTICULO 63. AYUDA A MINUSVALIDOS FISICOS Y PSIQUICOS

- A los Trabajadores que tengan hijos que por tal causa perciban la correspondiente prestación de la Seguridad Social, se les abonará -en tanto se mantenga tal circunstancia- una Ayuda mensual de 25.515,- Ptas.
- Esta Ayuda es compatible con el Premio de Escolaridad establecido en el Artículo anterior.
- Tanto esta Ayuda como el Premio de Escolaridad dejarían de devengarse el día en que, por el Estado o sus Organismos, fuese costeada por completo tanto la educación en general como los gastos producidos por el cuidado de los Minusválidos.
- En el supuesto de que padre y madre sean Trabajadores de la Compañía, únicamente percibirá esta ayuda el progenitor que tenga reconocida la prestación a la que se refiere el Apartado 1 de este Artículo.

ARTICULO 64. SEGURO POR ACCIDENTE LABORAL

Atendiendo el mayor riesgo de accidente que tiene el personal cuyo trabajo le obliga a desplazarse diariamente, se establece una póliza que cubra el accidente de trabajo dentro del horario de trabajo.

Los riesgos a cubrir son los siguientes:

- Muerte 1.000.000 Ptas.
- Invalidez permanente 2.000.000 Ptas.

Los Trabajadores beneficiarios de esta póliza son los siguientes:

- Vendedores.
- Cobradores.
- Mecánicos.
- Repartidores.
- Asesores Técnicos.

ARTICULO 65. SEGURO DE ROBO O ATRACO

- Con el fin de responder al riesgo de robo o atraco, se establece un seguro para aquellas personas que puedan ser destinatarias de valores de la Compañía. Los Trabajadores beneficiarios de esta póliza son los siguientes:

- Vendedores.
- Jefes Comerciales y Supervisores.
- Cobradores.
- Mecánicos.
- Repartidores.

- Los riesgos cubiertos son los siguientes:

- Por atraco, sobre efectos (talones y letras) o metálico, hasta 100.000 Ptas.
- Por robo, sobre metálico, hasta 25.000,- Ptas.

CAPITULO VIIIPREMIOS Y FALTASARTICULO 66. PREMIO A LA ANTIGUEDAD

- Se establecen los siguientes premios:
 - Al cumplirse diez años de antigüedad efectiva en la Compañía, 10.000,- Ptas.
 - Al cumplirse veinticinco años de antigüedad efectiva en la Compañía, una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos salariales:
 - Sueldo Base Convenio
 - Plus Convenio.
 - Plus Función.
 - Antigüedad.
 - Al cumplirse cuarenta y cinco años de antigüedad efectiva en la Compañía, una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos salariales:
 - Sueldo Base Convenio.
 - Plus Convenio.
 - Plus Función.
 - Antigüedad.

ARTICULO 67. PREMIO DE JUBILACION

- En el momento de cesar en el trabajo por causa de jubilación, el Trabajador percibirá un premio, de acuerdo con el siguiente escalado:
 - A los sesenta y cinco años, tres mensualidades.
 - A los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
 - A los sesenta y tres años, cinco mensualidades.
 - A los sesenta y dos años, seis mensualidades.
 - A los sesenta y un años, siete mensualidades.
 - A los sesenta años, diez mensualidades.
- Si el Trabajador tuviese opción a la jubilación con derecho al cien por cien de la pensión en edad inferior a la actualmente establecida (sesenta y cinco años), el premio a percibir por jubilación sería de tres mensualidades, quedando anulados los premios correspondientes a edades superiores.

- 3. Si por disposición obligatoria se estableciese la jubilación forzosa en cualquier edad, quedarían sin efecto los premios indicados a partir de dicha edad.
- 4. Los conceptos salariales integrantes del premio regulado en este Artículo son los siguientes:
 - a) Salario Base.
 - b) Plus Convenio.
 - c) Plus Función.
 - d) Antigüedad.
- 5. Quedan excluidos de la normativa del presente Artículo los Trabajadores que acceden a la Jubilación a través del sistema de Jubilaciones Anticipadas, que se registrarán por lo que se establezca para estos casos especiales.

ARTICULO 68. FALTAS LEVES

Tienen esta consideración las siguientes:

- 1. De una a tres faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días.
Se entiende por falta de puntualidad el fichar en el reloj de control en tiempo que rebasa la hora de iniciarse la jornada de trabajo, cualquiera que sea el retraso.
- 2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3. Abandonar el trabajo, sin causa justificada y aviso a sus superiores, aunque sea por breve tiempo.
Si del abandono citado se derivara perjuicio para la Compañía o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como grave o muy grave, según sus consecuencias.
- 4. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada.
- 5. No conservar en la forma adecuada el material y maquinaria a cargo del Trabajador.
Si del descuido se derivara perjuicio para la Compañía, o a los compañeros de trabajo, o fuese causa de accidente, esta falta será considerada grave o muy grave, según su consecuencia.
- 6. La falta de aseo y limpieza personal.
- 7. No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio.
- 8. Discutir con los compañeros sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de la Compañía.
Si la discusión produjera escándalo podrá ser considerado el hecho como constitutivo de falta grave o muy grave.
- 9. No atender a las personas con la atención y diligencia debidas.
- 10. Utilizar el teléfono sin la debida autorización.
- 11. Cambiar de armario en el vestuario sin la debida autorización.
- 12. Dejar ropas o efectos fuera de los lugares destinados a ellos.
- 13. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a recogerlos.
- 14. No comportarse con los compañeros en los actos colectivos y en el trabajo con la corrección que requiera el respeto mutuo y la buena convivencia.
- 15. No avisar al Jefe inmediato de los defectos de la maquinaria, herramientas o del material, o de la necesidad de éste para seguir trabajando.
En el caso en que de ello se derivara trastorno grave, la falta sería considerada como grave o muy grave.
- 16. Provocar la distracción de los compañeros durante el trabajo.
- 17. No entregar en Portería el comprobante de la autorización de salida.
- 18. En régimen de Horario Flexible, dejar de trabajar en el período de un mes, hasta nueve horas menos, además de las diez horas de margen permitidas.

ARTICULO 69. FALTAS GRAVES

- 1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción con ocasión de la comisión de la primera.
- 2. Más de tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.

Cuando el Trabajador tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada la falta como grave.

- 3. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa justificada.
Bastará una sola falta cuando el Trabajador tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la ausencia se causase perjuicio de alguna consideración a la Compañía.
- 4. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones personales o familiares que tenga repercusión en el derecho a la percepción de cualquier tipo de remuneración, bien sea de la Compañía o de la Seguridad Social.
La falsedad o la omisión maliciosa en la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Compañía, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.
Si implicara quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Compañía o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 7. Simular la presencia de otro Trabajador, fichando por él en los relojes de control.
- 8. Actuar con imprudencia o quebrantar las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.
Si la conducta del Trabajador implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
A estos efectos se presume imprudencia en los siguientes casos:
 - a) Poner en marcha motores o máquinas sin adoptar la precaución necesaria para que no se causen accidentes a terceros.
 - b) Limpiar o engrasar máquinas, motores o transmisiones en movimiento, excepto cuando ello sea imprescindible.
 - c) Reparar o cambiar piezas de maquinaria, sin que los dispositivos de seguridad estén colocados.
 - d) Trabajar sin las protecciones prescritas para evitar accidentes.
 - e) Sujetar correas en movimiento.
 - f) Trabajar con ropas no ceñidas, abrochadas o sujetas, en zonas próximas a maquinaria o transmisiones.
 - g) Efectuar trabajos en condiciones de alta tensión, sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
 - h) Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.
 - i) Negarse a ser reconocido por los Servicios Médicos de la Compañía, a no ser que presente certificación médica sustitutiva de dicho reconocimiento.
 - j) Pasar por debajo de carga en suspensión.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de la Compañía, aún fuera de la jornada laboral.

- 10. Entregarse a juegos, lectura o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- 11. La embriaguez o consumo de drogas, circunstancialmente durante el trabajo.
- 12. La disminución voluntaria y esporádica del rendimiento normal del trabajo.
- 13. El quebranto o violación de secretos de reserva obligada, cuando no se produzca grave perjuicio a la Compañía.
- 14. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio para la Compañía.
- 15. Utilizar máquinas o herramientas para las que no se esté autorizado o no se hallen en perfecto estado de funcionamiento, si este hubiese sido señalado.
- 16. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviere ordenado.
- 17. Ausentarse del Centro de Trabajo, sin autorización escrita.
- 18. Llevar en los vehículos de la Compañía a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.

19. Pasar listas, recogiendo firmas cualquiera que fuere el objetivo, durante las horas de trabajo, sin la autorización pertinente.
20. Realizar colectas o actos semejantes no autorizados dentro del recinto de la Compañía.
21. Entrar en los locales prohibidos.
22. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
23. Sacar paquetes, materiales o herramientas del Centro de Trabajo, sin permiso escrito de los superiores.
24. La negativa a mostrar el contenido de los paquetes al Portero o Vigilante, para su comprobación.
25. No cumplir las personas accidentadas las prescripciones del Servicio Médico de la Compañía.
26. La ocultación de faltas o hechos que el Trabajador haya presenciado y causen perjuicio a los intereses de la Compañía.
27. Encontrarse en los locales de la Compañía fuera de la jornada laboral, sin la debida autorización, así como introducir en los mismos personas ajenas a la misma.
28. La imprudencia en acto de servicio.
Si implicare riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
29. El abuso de autoridad por parte de los Jefes.
30. No comunicar la situación de Pluriempleo, o no facilitar los datos necesarios para la tramitación ante la Seguridad Social.
31. En régimen de Horario Flexible; dejar de trabajar en el período de un mes, entre nueve y dieciocho horas menos, además de las diez horas de margen permitidas.
32. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del Artículo anterior.
15. La difusión de noticias falsas o tendenciosas, que produzcan descontento, desconfianza o desinterés en el personal o que ocasione una disminución en el rendimiento global de la Compañía o de alguna de sus secciones.
16. La realización de actos contrarios a la moral, realizados dentro de los locales de la Compañía; o fuera de los mismos, si la persona que resultare ofendida formase parte de la plantilla de la Compañía.
17. Hacer correcciones o tachaduras en las fichas, vales o documentos contables, que signifiquen alteración en los emolumentos a percibir.
18. La modificación reiterada, sin autorización, de los aparatos y dispositivos de protección.
19. Dormir durante la jornada laboral, tanto en el puesto del trabajo como fuera de él.
20. Proporcionar información falsa a la Dirección o superiores en relación con el servicio o trabajo encomendado, a menos que sea evidente la ausencia de mala fe.
21. La ocultación maliciosa de errores propios que puedan causar perjuicios en la economía, producción, maquinaria, útiles o herramientas de trabajo o a los compañeros.
22. El engaño o simulación para obtener un permiso.
23. Utilizar vehículos de la Compañía, sin autorización, o emplearlos para uso particular sin estar debidamente autorizado.
24. Realizar trabajos particulares dentro de la jornada laboral.
25. La reincidencia en faltas graves de cualquier naturaleza cometidas dentro de un período de seis meses, habiendo mediado sanción con ocasión de la primera.
26. Las dimanantes de los criterios de agravación señalados en los números 3, 5, 8 y 15 del Artículo 68 y en los números 4, 6, 8 y 28 del Artículo 69.

ARTICULO 70. FALTAS MUY GRAVES

1. Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, tres días consecutivos o más de tres días durante un período de treinta días. Faltar al trabajo diez días, consecutivos o no, durante un período de trescientos días.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Compañía, de sus clientes o proveedores.
4. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
5. Abandonar el trabajo (aún por corto espacio de tiempo) en puesto de responsabilidad, sin la necesaria autorización y toma de precauciones.
6. Dedicarse a actividades, a hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona que impliquen competencia a la Compañía, sin autorización expresa de la misma.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o estafa (tanto a la Compañía como a sus compañeros de trabajo, clientes u otras personas), cometidas dentro de las dependencias de la Compañía o durante actos de servicio fuera de la misma.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos de la Compañía, o revelar a terceros datos o secretos profesionales.
9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Originar riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
12. Disminuir voluntaria y reiteradamente el rendimiento normal en el trabajo.
13. Aconsejar o incitar a compañeros de trabajo a que disminuyan su rendimiento habitual.
14. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un Trabajador en baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este Apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

ARTICULO 71. SANCIONES POR FALTAS LEVES

Puede aplicarse alguna de las opciones siguientes:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

ARTICULO 72. SANCIONES POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

ARTICULO 73. SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES

Puede aplicarse alguna de las opciones siguientes:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 74. DESPIDO DISCIPLINARIO

Con independencia de lo especificado en los Artículos precedentes, serán causas justificatorias de despido, las declaradas como tales en la legislación vigente.

ARTICULO 75. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

1. Las Faltas Leves prescribirán a los diez días. Las Graves a los veinte días. Y las Muy Graves a los sesenta días.
2. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la Compañía tuviera conocimiento de su comisión.
3. En todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 76. CANCELACION DE ANTECEDENTES

Los antecedentes de sanciones impuestas se cancelarán, si no se incurre en nueva falta, por el transcurso de los siguientes plazos:

- a) Faltas Leves, a los seis meses.
- b) Faltas Graves, al año.
- c) Faltas Muy Graves, a los dos años.

ARTICULO 77. NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 78. COMISION PARITARIA

1. Para entender de cuantas cuestiones se deriven del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los Trabajadores y tres de la Dirección de la Compañía, más otros tantos suplentes.
2. Tendrán como funciones las de interpretación y seguimiento de lo aquí pactado.
3. Los representantes de los Trabajadores serán designados por los Comités de Empresa de entre sus miembros.
4. Los de la Compañía, por la Dirección de la misma.
5. De lo tratado se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.
6. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, siempre que estén representadas ambas partes.
7. La Comisión se reunirá dentro de los cinco días laborales siguientes a la fecha en que sea solicitada la reunión por la mayoría de los vocales que integran cualquiera de las dos representaciones.

ARTICULO 79. PRENDAS DE TRABAJO

1. Se facilitarán a los Trabajadores las prendas a las que tengan derecho, de conformidad con las normas que para los distintos Centros de Trabajo y grupos de personal se detallan en el Anexo II, Prendas de Trabajo.
2. El cuidado y limpieza de las prendas correrá a cargo del Trabajador, quien deberá mantenerlas en perfecto estado de limpieza y conservación.

ARTICULO 80. VALORACION PUESTOS TRABAJO

El sistema de Valoración, se halla comprendido en el Anexo III, Valoración de Puestos de Trabajo.

ARTICULO 81. JUBILACION ESPECIAL

1. Los Trabajadores que se jubilen a los sesenta y cuatro años acogidos a lo establecido en el Real Decreto Ley catorce, de mil novecientos ochenta y uno, gozarán del premio de tres mensualidades establecidas en el Artículo 76 para los Trabajadores que cesen con derecho al cien por cien de la pensión de jubilación.
2. La Compañía se obliga a sustituir con contrato de idéntica naturaleza y en las condiciones legalmente establecidas, a los Trabajadores que accedan a esta Jubilación Especial.
3. Se entiende por contrato de idéntica naturaleza, exclusivamente que el contrato para el nuevo Trabajador se formalizará por la misma duración que tenía el del Trabajador jubilado.

ARTICULO 82. ASAMBLEAS REMUNERADAS

Los Trabajadores podrán celebrar asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de seis horas anuales remuneradas. Preferentemente, estas asambleas se celebrarán en épocas o períodos en que se lleve a cabo la negociación colectiva de la Compañía.

Se comunicarán a la Dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de veinticuatro horas, debiendo constar la autorización expresa de ésta. En caso de negativa, ésta deberá ser justificada.

Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en el presente acuerdo serán abonadas a los Trabajadores a razón de:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus Función.
- Antigüedad.

ARTICULO 83. INFORMACION CENTRALES SINDICALES

En los tablones de anuncio que existen en los Centros de Trabajo a disposición de los Comités de Trabajadores, las Centrales Sindicales podrán insertar la información sindical que consideren de su interés, bajo la responsabilidad del Comité de Trabajadores.

ARTICULO 84. COMPROMISO DE PAZ LABORAL

En atención a las obligaciones que cada una de las partes firmantes de este Convenio adquiere, se pacta lo siguiente:

- a) Los Trabajadores se comprometen a no plantear ninguna situación de huelga durante la vigencia de este Convenio, exceptuando el período mínimo legal de denuncia anterior a un nuevo Convenio.
- b) La Compañía se compromete a no hacer uso del derecho de cierre patronal en el caso previsto legalmente de que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

ARTICULO 85. CLAUSULA DEROGATORIA

Salvo lo establecido en el Artículo 5, quedan derogados los pactos colectivos o individuales y los usos y costumbres de cualquier clase no recogidos en el presente Convenio.

ARTICULO 86. INCENTIVO DEPENDIENTAS

Aparte de las condiciones salariales establecidas en el Articulado del Convenio, para las categorías de Dependientas está establecido, un sistema de incentivo en las ventas, garantizándose un mínimo anual a percibir por este sistema de 28.000,- Ptas.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 1.984

TABLAS SALARIALES 1.984

HENRY-COLOMER, S.A.

GRUPO TARIFA	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO DIRECTIVOS Y MANDOS					
1	Director División	56.107	106.403	162.510	2.437.650
1	Titulado G.S.	52.244	96.552	148.796	2.231.940
2	Titulado G.M.	52.244	96.552	148.796	2.231.940
3	Jefe División	52.244	96.552	148.796	2.231.940
3	Delegado de Zona	52.244	96.552	148.796	2.231.940
3	Jefe de Personal	52.244	96.552	148.796	2.231.940
3	Jefe de Compras	52.244	96.552	148.796	2.231.940
3	Jefe de Ventas	52.244	96.552	148.796	2.231.940
GRUPO TECNICOS Y LABORATORIO					
1	Técnico Titulado Superior	52.244	96.552	148.796	2.231.940
2	Perito	34.401	85.073	119.474	1.792.110
2	A.T.S.	34.401	85.073	119.474	1.792.110
4	Delin. Dibuj. Proyect.	35.311	48.164	83.475	1.252.125
5	Especialista Publicitario	35.311	48.164	83.475	1.252.125
5	Delin. Dibujante 1ª	27.822	47.018	74.840	1.122.600
5	Delin. Dibujante 2ª	26.164	43.937	70.101	1.051.515
7	Auxiliar Laboratorio A	33.267	34.593	67.860	1.017.900
7	Auxiliar Laboratorio B	33.267	25.178	58.445	876.675
7	Encuestador	33.267	20.827	54.094	811.410
7	Calquista	33.267	20.827	54.094	811.410
7	Auxiliar Oficina Técnica	33.267	20.827	54.094	811.410
GRUPO ACADEMIAS					
1	Director Academia	69.385	53.259	122.644	1.839.660
5	Profesor Titular	51.660	35.429	87.089	1.306.335
7	Profesor Auxiliar	47.219	32.116	79.335	1.190.025
6	Instructor	47.219	20.873	68.092	1.021.380
6	Celador	40.248	18.978	59.226	888.390
11-12	Pinch y Aprendiz	27.449	6.656	34.105	511.575
GRUPO ORGANIZACION E INFORMATICA					
4	Jefe de Organ. y Sistemas	42.198	90.201	132.399	1.985.985
4	Técnico de Sistemas	42.198	90.201	132.399	1.985.985
4	Jefe de Explotación	42.198	90.201	132.399	1.985.985
4	Analista	41.271	89.096	130.367	1.955.505
5	Programador A	35.311	79.934	115.245	1.728.675
5	Programador B	35.311	48.164	83.475	1.252.125
5	Operador A	35.311	48.164	83.475	1.252.125
5	Operador B	35.311	35.267	70.578	1.058.670
7	Grabadora-Verificadora	35.621	32.977	68.598	1.028.970

GRUPO ADMINISTRATIVOS					GRUPO ACADEMIAS			
4	Jefe Sección 1ª	41.473	67.523	108.996	1.634.940	TODAS LAS CATEGORIAS	2 batas blancas	anual
4	Jefe Sección Admon.	36.154	62.877	99.031	1.485.465			
4	Jefe Sección 2ª	36.154	62.877	99.031	1.485.465			
4	Contable-Cajero	36.154	62.877	99.031	1.485.465			
5	Oficial A	35.311	61.698	97.009	1.455.135			
5	Oficial B	35.311	48.164	83.475	1.252.125			
5	Oficial C	35.311	35.267	70.578	1.058.670			
7	Auxiliar A	33.267	24.976	58.243	873.645	TODAS LAS CATEGORIAS	1 traje chaqueta y pantalón	anual
7	Auxiliar B	33.267	20.827	54.094	811.410			
11-12	Aspirante	23.769	23.795	47.564	713.460			
GRUPO DEMOSTRACIONES Y TIENDA					GRUPO MANTENIMIENTO SERVICIOS Y OBREROS PROFESIONALES			
4	Jefe Sección Técnica	35.311	79.934	115.245	1.728.675	JEFE DE MANTENIMIENTO	2 trajes chaqueta y pantalón	anual
4	Asesor Técnico	32.707	56.089	88.796	1.331.940	JEFE DE MECANICOS	1 traje chaqueta y pantalón	anual
4	Encargado Tienda	20.403	33.240	53.643	804.645			
5	Dependiente A	43.069	10.218	53.287	799.305			
5	Dependiente B	43.844	6.562	50.406	756.090	CHORER	1 traje americana y pantalón	
5	Demostradora	20.245	32.946	53.191	797.865		2 camisas	anual
							1 corbata	
GRUPO VENTAS					CATEGORIA DEL COLABORADOR			
3	Jefe Sucursal	36.154	62.877	99.031	1.485.465	MECANICO CONDUCTOR	1 traje chaqueta y pantalón	anual
4	Jefe Comercial	33.302	20.895	54.197	812.955		2 camisas	
4	Supervisor	33.302	20.895	54.197	812.955		1 corbata	
5	Vendedor	26.871	18.923	45.794	686.910	REPARTIDOR CONDUCTOR	1 traje chaqueta y pantalón	anual
							2 camisas	
							1 corbata	
GRUPO MANTENIMIENTO, SERVICIOS Y OBREROS PROFESIONALES					CATEGORIA DEL COLABORADOR			
4	Jefe de Mantenimiento	36.154	62.877	99.031	1.485.465	JEFE DE OPERARIOS	1 traje chaqueta y pantalón	anual
4	Jefe de Mecánicos	33.863	58.235	92.098	1.381.470	CAPATAZ	1 traje chaqueta y pantalón	anual
4	Jefe de Operarios	30.508	52.001	82.509	1.237.635			
4	Chofer	30.508	52.001	82.509	1.237.635			
8	Capataz	29.706	50.515	80.221	1.203.315			
8	Mecánico-Conductor	34.168	42.573	76.741	1.151.115			
6	Repartidor-Conductor	34.168	42.573	76.741	1.151.115	SERENO	1 traje azul marino americana y pantalón	anual
8	Sereno	33.267	37.907	71.174	1.067.610		2 camisas azul celeste	
8	Operario 1ª	26.506	44.573	71.079	1.066.185		1 corbata	
9	Operario 2ª	25.706	43.088	68.794	1.031.910		1 chaquetón azul marino	bianual
9	Especialista	25.706	43.088	68.794	1.031.910			
10	Operario 3ª	24.906	41.601	66.507	997.605			
6	Mozo Especialista	33.267	33.238	66.505	997.575			
8	Portero	33.267	31.558	64.825	972.375	PORTERO	1 traje azul marino americana y pantalón	anual
8	Operario Mantenimiento	33.267	31.558	64.825	972.375		2 camisas azul celeste	
10	Ordenanza	33.267	31.558	64.825	972.375		1 corbata	
6	Peón	24.106	40.116	64.222	963.330		1 chaquetón azul marino	bianual
6	Telefonista	33.267	23.154	56.421	846.315			
10	Cobrador	33.267	14.745	48.012	720.180			
10	Encarg.-Limpieza (36 horas)	18.576	29.846	48.422	726.330			
10	Operario Limpieza (J. Compl.)	17.864	28.525	46.389	695.835			
10	Operario Limpieza (36 horas)	28.794	10.028	38.822	582.330	OPERARIO 1ª	1 traje chaqueta y pantalón	anual
						OPERARIO 2ª	1 traje chaqueta y pantalón	anual
						OPERARIO 3ª	1 traje chaqueta y pantalón	anual
						MOZO ESPECIALISTA	2 trajes chaqueta y pantalón	anual
						OPERARIO MANTENIMIENTO	2 trajes chaqueta y pantalón	anual
						ORDENANZA	1 traje azul marino americana y pantalón	anual
							2 camisas azul celeste	
							1 corbata	
							1 par de zapatos	

ANEXO II

PRENDAS DE TRABAJO

Atendiendo a las especiales características de cada uno de los puestos de trabajo de la Compañía, se establece a continuación las normas generales sobre las prendas de trabajo necesarias para cada categoría o grupo de personal.

GRUPO TECNICOS Y LABORATORIO					CATEGORIA DEL COLABORADOR		
	TECNICO TITULADO SUPERIOR	1 bata blanca	anual		ESPECIALISTA	1 traje chaqueta y pantalón	anual
	PERITO	1 bata blanca	anual		PEON	1 traje chaqueta y pantalón	anual
	AUXILIAR LABORATORIO A	1 bata blanca	anual		TELEFONISTA	1 falda	anual
	AUXILIAR LABORATORIO B	1 bata blanca	anual			2 blusas	bianual
	A.T.S.	2 batas blancas	anual			1 chaqueta de punto	
					ENCARGADA LIMPIEZA	1 bata azul marino	anual
						1 delantal	
					OPERARIO LIMPIEZA	1 bata azul marino	anual
						1 delantal	

GRUPO DEMOSTRACION Y TIENDAS

DEPENDIENTA A	1 bata azul o blanca	anual
DEPENDIENTA B	1 bata azul o blanca	anual

2. En las prendas de trabajo que se facilitan anualmente y, conservando la tradición existente en la Compañía, se alternarán las entregas de verano e invierno de modo que bi anualmente se consigan los dos tipos de prendas de trabajo.

ANEXO IIIVALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO1. DEFINICIONES

- Los Colaboradores asignados no eventualmente a un puesto de trabajo tienen derecho a la categoría inherente al mismo al asumir la totalidad de las funciones y responsabilidades del puesto.
- La asignación de la categoría a un puesto de trabajo se efectúa de acuerdo con la sistemática en esta normativa establecida.
- Cuando un Colaborador ha consolidado una categoría profesional, tiene derecho a las condiciones económicas establecidas en el Convenio para la categoría en cuestión.
- La Valoración de Puestos de Trabajo es un instrumento científico que permite valorar el nivel de las funciones que configuran un puesto de trabajo dado y, por extensión, su comparación con los demás.

2. CAMPO

La V.P.T. se aplica a aquellos puestos enmarcados por los Grupos Profesionales siguientes:

- Oficiales Administrativos	- Grabadora-Verificadora
- Auxiliares Administrativos	- Dependientes
- Aspirantes Administrativos	- Oficiales Almacén
- Telefonista	- Mozo Almacén
- Programadores	- Contable Cajero
- Operadores	

Excluye por tanto el estudio de aquellos puestos de trabajo perfectamente definidos y diferenciados entre sí, tales como Cuadros, Vendedores, Mecánicos, Cobradores, etc.

3. DESARROLLO1ª Fase. Recopilación de información

Los analistas de la V.P.T., toman la descripción de funciones de cada puesto de trabajo, a través de la enunciación de funciones que lo identifican.

La descripción es realizada bien directamente por dichos analistas, bien por delegación, por el propio Mando al que atañe dicho puesto de trabajo como recurso de excepción.

En cualquier supuesto la descripción seguirá parámetros estandarizados (a fin de evitar tratamientos distintos), y será firmada en prueba de conformidad de la descripción tanto por el Colaborador que ocupa el puesto como por su Mando inmediato superior.

2ª Fase. Valoración del puesto

El Comité de Valoración del Departamento Social pondera las funciones del puesto contra los factores estandar prefijados para todos los puestos de trabajo objeto de Valoración, a saber:

- Conocimientos, habilidades y experiencias.
- Autonomía.
- Complejidad.
- Contactos.
- Responsabilidad por el trabajo de otros.

Cada factor tiene asignados 5 niveles o grados, con un número de puntos cada uno, según dificultad, pudiendo alcanzarse para el total de Factores un máximo de 70 puntos y un mínimo de 32.

Tras el proceso referido el Comité fija el puesto de trabajo dentro del escalado de Categorías Profesionales, objeto de la V.P.T., comprendidos en el Convenio Colectivo, según la siguiente clasificación y puntaje:

<u>Nivel</u>	<u>Categorías</u>	<u>Puntos intervalo</u>
1	Contable/Cajero-Oficial A-Programador A	61-70
2	Encargado Tienda-Oficial B-Operador A-Programador B	51-60
3	Dependiente A-Operador B-Oficial C-Capataz Almacén	41-50
4	Dependiente B-Auxiliar A-Grabadora/Verificadora-Oficial Almacén	36-40
5	Auxiliar B-Aspirante-Mozo Almacén	32-35

3ª Fase. Resolución

La Valoración del puesto puede determinar una Categoría igual, superior o inferior a la de la persona que lo ocupa. En los dos últimos casos, teniendo en cuenta que se trata de una Valoración del puesto y no de la persona, la Compañía puede remover a los afectados asignándoles puestos de su propia Categoría.

A pesar de ello, y salvo casos específicos, la Compañía suele confirmar a la persona en el puesto, en cuyo caso:

- Si el puesto resulta de Categoría inferior a la del interesado, mantiene a éste con su propia categoría y retribución. Todas las relaciones de trabajo -salvo las percepciones salariales- se regirán de acuerdo con las características del puesto de trabajo desempeñado.
- Si el puesto es de categoría superior a la suya, se le aplica la Categoría y retribución correspondientes de acuerdo con las Tablas de Convenio.

4. MANTENIMIENTO

Previo la creación de nuevos puestos debe solicitarse al Departamento Social la Valoración de los mismos. Debe asimismo solicitarse la revaluación de puestos que sufran cambios sustanciales en sus responsabilidades o funciones.

La petición se efectúa mediante escrito dirigido al Departamento Social, firmado por el Director del Departamento/Centro correspondiente, con el Vº Bº del Director de su Área/División.

SECCION SEXTA

Núm. 11.388

ALAGON

Aprobado por la Comisión municipal permanente el pliego de condiciones económico-administrativas para la realización de las obras de urbanización de la calle de Mosén Miguel Arnaud y plaza Joaquín Barceló, queda expuesto al público por espacio de ocho días hábiles para que los interesados lo puedan examinar y presentar las oportunas reclamaciones, a partir de la publicación de este edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia. El citado pliego se halla en la Secretaría de este Ayuntamiento y puede examinarse durante el horario de oficina.

Alagón, 20 de septiembre de 1984. — El Alcalde.

Núm. 11.390

MARIA DE HUERVA

Ha sido aprobado por este Ayuntamiento el presupuesto municipal ordinario para 1984, por un importe de 18.800.000 pesetas, nivelado en ingresos y gastos, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

Ingresos

- A) Operaciones corrientes:
1. Impuestos directos, 4.434.673 pesetas.
 2. Impuestos indirectos, 863.600.
 3. Tasas y otros ingresos, 2.811.540.
 4. Transferencias corrientes, 4.237.593.
 5. Ingresos patrimoniales, 449.000.
- B) Operaciones de capital:
6. Enajenación de inversiones reales, 6.003.594.
- Total, 18.800.000 pesetas.

Gastos

- A) Operaciones corrientes:
1. Remuneraciones del personal, 2.895.863 pesetas.
 2. Compra de bienes corrientes y de servicios, 5.135.930.
 4. Transferencias corrientes, 547.719.
- B) Operaciones de capital:
6. Inversiones reales, 8.840.488.
 9. Variación de pasivos financieros, 1.380.000.
- Total, 18.800.000 pesetas.

Lo que se hace público para general conocimiento, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 3-2 del Real Decreto 3 de 1981, de 16 de enero, pudiendo interponer recurso ante el Tribunal Económico-Administrativo en el plazo de quince días.

Maria de Huerva, 18 de septiembre de 1984. — El Alcalde.

Núm. 11.385

TERRER

Se pone en conocimiento del público en general que el Ayuntamiento Pleno, en sesión del día 7 de septiembre actual, aprobó el acuerdo de imposición y las correspondientes Ordenanzas fiscales por los servicios y aprovechamientos que a continuación se relacionan:

Ordenanza fiscal número 20, por utilización de piscinas municipales.

Ordenanza fiscal número 21, por ocupación de vía pública con venta ambulante, barracas, mesas, veladores, sillas y otros.

Ordenanza fiscal número 22, por tasa de licencia de apertura de establecimientos.

Ordenanza fiscal número 23, por tasa del servicio de matadero municipal.

Ordenanza fiscal número 24, por tasa por utilización de báscula municipal.

Todos los expedientes se exponen a información pública por plazo de quince días, en el tablón de anuncios y "Boletín Oficial" de la provincia, para que puedan ser objeto de reclamaciones, las cuales, de producirse, serán resueltas por la Corporación.

Terrer, 19 de septiembre de 1984. — El Alcalde, Angel T. Martínez Moral.

Núm. 11.321

FUENDETODOS

Por los plazos y a los efectos reglamentarios se hallan expuestos al público en la Secretaría de este Ayuntamiento los documentos que a continuación se detallan, pudiendo presentar los vecinos contra los mismos las reclamaciones que estimen procedentes:

Ordenanzas fiscales por diferentes conceptos.

Fuendetodos, 19 de septiembre de 1984. El Alcalde.

SECCION SEPTIMA**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****Juzgados de Primera Instancia**

Núm. 11.170

JUZGADO NUM. 1

El Juez de primera instancia del Juzgado número 1 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 1.699 de 1982, a instancia de la actora "Banco de Bilbao", S. A., representada por el Procurador señor Lozano Gracián, y siendo demandados don José-María Martínez Cajo, doña María-Carmen Roy Rodríguez y don Eduardo Martínez Fustán, con domicilio en calle Mayor, número 15, de El Temple (Huesca), se ha acordado librar el presente y su publicación, por término de ocho días, anunciándose la venta pública de los bienes embargados como propiedad de éstos, que con su valor de tasación se expresarán en las siguientes condiciones:

1.ª Para tomar parte deberá consignarse previamente el 20 por 100 de dichos precios de tasación.

2.ª Se admitirán posturas por escrito, en sobre cerrado, depositado en la Mesa del Juzgado con anterioridad a iniciarse la licitación.

3.ª Dicho remate podrá cederse a tercero.

4.ª De dichos bienes se designó depositario al primer demandado.

5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las diez horas de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 2 de noviembre próximo; en ella no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes de dichos avalúos. De no cubrirse lo reclamado y

quedar desierta en todo o en parte, segunda subasta el 16 de noviembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 30 de noviembre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1. Un vehículo marca "Renault-12", matrícula Z-100.521; tasado en 100.000 pesetas.

2. Un tractor marca "Renault-86", matrícula HU-21673-VE; tasado en 400.000 pesetas.

3. Un remolque basculante, de 8.000 kilos de carga, fabricado por "Caba de Almudénar"; tasado en 90.000 pesetas.

Total, 590.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a trece de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, Vicente García-Rodeja. — El Secretario.

Núm. 11.622

JUZGADO NUM. 4

El Juez de primera instancia del número 4 de Zaragoza;

Hace saber: Que en autos número 1.535-B de 1983, a instancia de la actora doña Carmen Calvo Lorea, representada por el Procurador señor Del Campo, y siendo demandado don Francisco-Javier Crespo Campos, con domicilio en Zaragoza, se ha acordado librar el presente y su publicación, por término de veinte días, anunciándose la venta pública de los bienes embargados como de la propiedad de éste, que con su valor de tasación se expresarán, en las siguientes condiciones:

1.ª Para tomar parte deberá consignarse previamente el 20 % de dichos precios de tasación.

2.ª Se admitirán posturas por escrito, en sobre cerrado depositado en la Mesa del Juzgado con anterioridad a iniciarse la licitación.

3.ª Dicho remate podrá cederse a tercero.

4.ª Los autos y la certificación del Registro de la Propiedad están de manifiesto en Secretaría, advirtiéndose que los licitadores deberán aceptar como bastante la titulación y que las cargas anteriores y las preferentes al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante las acepta quedando subrogado en ellas.

5.ª Tendrá lugar en este Juzgado, a las 10.00 horas, de las siguientes fechas:

Primera subasta, el 29 de octubre próximo; en ella no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes de dichos avalúos. De no cubrirse lo reclamado y quedar desierta en todo o en parte, se celebrará segunda subasta el 23 de noviembre siguiente; en ésta las posturas no serán inferiores a la mitad de los avalúos. De darse las mismas circunstancias, tercera subasta el 19 de diciembre próximo inmediato, y será sin sujeción a tipo.

Son dichos bienes:

1.ª Turismo marca "Seat-124", matrícula Z-4327-E; en 200.000 pesetas.

2.ª Piso tercero izquierda, interior número 4 de la calle General Sueiro, número 38, con una superficie de 59,40 metros cuadrados, que linda: frente, con rellano de escalera y patio de luces; derecha, con caja de escalera y piso interior derecha o número 1; izquierda, con casa número 40 de la calle General Sueiro, y espalda, con patio de luces. Tiene una participación de 2,08 % en los elementos comunes, y se

encuentra inscrito en el Registro número 1 de Zaragoza al tomo 2.171, folio 2, finca 42.688; en 1.250.000.

Total, 1.450.000 pesetas.

Dado en Zaragoza a veintidós de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Juez, José-Fernando Martínez-Sapiña. — El Secretario.

Núm. 11.265

JUZGADO NUM. 5

Don José-Esteban Rodríguez Pesquera, Magistrado, Juez del Juzgado de primera instancia número 5 de Zaragoza;

Por el presente hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de divorcio número 313 de 1984-B, instados por doña María-Rosa Sánchez Benítez, representada por el Procurador señor Peiré Aguirre, contra Mohammad Dib Mansour, en los que, y por hallarse dicho demandado en ignorado paradero, he acordado, y por el presente se efectúa, emplazarle para que en el término de veinte días comparezca en forma en autos y conteste a la demanda, significándole que en Secretaría obran a su disposición las copias presentadas y apercibiéndole de que si no lo verifica le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Dado en Zaragoza a quince de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. El Juez, José-Esteban Rodríguez. — El Secretario.

Juzgados de Distrito

Núm. 11.356

JUZGADO NUM. 5

Don Cayo Iglesia Ranz, Secretario del Juzgado de distrito número 5 de los de Zaragoza;

Da fe: Que en el expediente de juicio verbal de faltas número 521 de 1984, seguido por denuncia de diligencias previas 4.006 de 1984 procedente del Juzgado de instrucción número 4, por el hecho de daños en tráfico, se ha dictado la sentencia cuyos encabezamiento y parte dispositiva del fallo dicen así:

«En Zaragoza a 13 de septiembre de 1984. El señor don Lázaro-José Mainer Pascual, Juez de distrito del número 5 de esta ciudad, habiendo visto el presente expediente de juicio de faltas sobre daños en tráfico, contra Jesús Eto Engonda...

Fallo: Que debo absolver y absuelvo de la denuncia formulada a dicho denunciado, con declaración de costas de oficio.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.» (Sello del Juzgado. Firma y rúbrica del señor Juez.)

Publicación. — Leída y publicada fue la anterior sentencia por el señor Juez, que la dictó estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha; doy fe. (Firma y rúbrica del señor Secretario.)

Y para que sirva de notificación en forma a Jesús Eto Engonda, expido el presente, cumpliendo lo mandado por su señoría, en Zaragoza a dieciocho de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario.

Núm. 11.434

JUZGADO NUM. 5

En el juicio de faltas seguido en este Juzgado bajo el número 2.040 de 1983, sobre estafa, contra Antonio Pérez Castellón, cuyo actual paradero se ignora, se ha practicado tasación de costas que asciende a la suma de 4.013 pesetas, habiéndose acordado dar vista de la misma a dicho penado por término de tres días, requiriéndole a la vez para que en el plazo de cinco días, a partir de su aprobación, comparezca ante este Juzgado a hacer efectivo el importe de la anterior suma.

Y para que sirva de notificación y requerimiento en forma al penado Antonio Pérez Castellón, cuyo paradero se ignora, expido la presente en Zaragoza a doce de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario.

Núm. 11.435

JUZGADO NUM. 5

En el juicio de faltas seguido en este Juzgado bajo el número 1.048 de 1983, sobre agresión, contra Cecilio Marín Arregui, cuyo actual paradero se ignora, se ha practicado tasación de costas que asciende a la suma de 2.538 pesetas, habiéndose acordado dar vista de la misma a dicho penado por término de tres días, requiriéndole a la vez para que en el plazo de cinco días, a partir de su aprobación, comparezca ante este Juzgado a hacer efectivo el importe de la anterior suma.

Y para que sirva de notificación y requerimiento en forma al penado Cecilio Martín Arregui, cuyo paradero se ignora, expido la presente en Zaragoza a diecinueve de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario.

Núm. 11.357

JUZGADO NUM. 5

Don Cayo Iglesia Ranz, Secretario del Juzgado de distrito número 5 de los de Zaragoza;

Da fe: Que en el expediente de juicio verbal de faltas número 1.044 de 1984, seguido por denuncia de Martín Hernando Martín, contra José-Luis Clavería Jiménez, por el hecho de estafa, se ha dictado la sentencia

cuyos encabezamiento y parte dispositiva del fallo dicen así:

«En Zaragoza a 13 de septiembre de 1984. El señor don Lázaro-José Mainer Pascual, Juez de distrito del número 5 de esta ciudad, habiendo visto el presente expediente de juicio de faltas sobre daños en tráfico, contra José-Luis Clavería Jiménez,

Fallo: Que debo absolver y absuelvo de la denuncia formulada a José-Luis Clavería, con declaración de costas de oficio.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.» (Sello del Juzgado. Firma y rúbrica del señor Juez.)

Publicación. — Leída y publicada fue la anterior sentencia por el señor Juez, que la dictó estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha; doy fe. (Firma y rúbrica del señor Secretario.)

Y para que sirva de notificación en forma a José-Luis Clavería Jiménez, expido el presente, cumpliendo lo mandado por su señoría, en Zaragoza a dieciocho de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario.

Núm. 11.360

JUZGADO NUM. 9

Cédula de notificación

En el expediente de juicio verbal de faltas que se sigue en este Juzgado bajo el número 814 de 1984, por daños vehículos: como denunciante, Pablo Martín Ruíz, "Agreda Automóvil", y como denunciado Antonio Valor Cuadrado e "Industrias Sobrino", se ha dictado la siguiente

«Sentencia. — En Zaragoza a 15 de septiembre de 1984. — El señor don Alejo Cuartero Navarro, Juez del Juzgado de distrito número 9 de los de esta ciudad, habiendo visto y oído las actuaciones del juicio verbal de faltas número 814 de 1984, seguido entre el Ministerio Fiscal en ejercicio de la acción pública; como denunciante, Pablo Martín Ruíz, y como denunciado, Antonio Valor Cuadrado, cuyas circunstancias personales constan en el expediente, y...

Fallo: Que debo condenar y condeno a Antonio Valor Cuadrado como autor responsable de la falta prevista en el artículo 600 del Código Penal, a la pena de 2.000 pesetas de multa, a que indemnice a "Agreda Automóvil", S. A., en 20.212 pesetas, más el interés del 10 % de dicha suma desde la fecha de esta resolución hasta su abono, y al pago de las costas causadas en el presente juicio, declarando la responsabilidad civil subsidiaria de "Industrias Sobrino".

Y para que sirva de notificación en forma al inculpado señalado, en ignorado paradero, expido la presente en Zaragoza a dieciocho de septiembre de mil novecientos ochenta y cuatro. — El Secretario.

PRECIO DE INSERCIONES Y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador Civil.

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

PRECIO: En la "Parte oficial", 50 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la "Parte no oficial", 58 pesetas ídem ídem.

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

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por un año 4.368 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.900 "

Venta de ejemplares sueltos

Número del año corriente: 25 pesetas.
Número del año anterior: 40 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 60 pesetas.