



NUM.SUS.0016

CC.AA. CANTABRIA

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA  
J. SECC. REGIMEN INTERIOR  
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

CANTABRIA

SANTANDER  
D.P. 39003

# Boletín Oficial de Cantabria

Viernes, 1 de enero de 1993. — Número 1

Página 1

Año LVII

## SUMARIO

### II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

#### 2. Otras disposiciones

Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.— Convenio colectivo de trabajo de las empresas «Asociación Montañesa Pro-Subnormales, AMPROS», «Alcatel Cable Ibérica, S. L.» y «Álvarez Forestal, S. A.» .....	2
Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad en Cantabria.— Expedientes administrativos de apremio a deudores a la Seguridad Social .....	28
Confederación Hidrográfica del Ebro.— Solicitud de concesión para la ampliación de caudal .....	31
Diputación Foral de Vizcaya.— Expediente sancionador .....	31

### IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

#### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Laredo.— Expediente número 139/91 .....	32
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Torrelavega.— Expediente número 106/92 .....	32

## II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

### 2. Otras disposiciones

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

##### Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Asociación Montañesa Pro-Subnormales» (AMPROS)

###### OCTAVO CONVENIO DE AMPROS

###### CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION

**ARTICULO 1º** AMBITO TERRITORIAL. El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Asociación Cantabra Pro- Minusválidos Psíquicos-AMPROS y los trabajadores que prestan sus servicios en todos los centros, cualesquiera que sea su naturaleza o tipo, dependiente de aquella.

**ARTICULO 2º** Quedan excluidos concretamente del ámbito de este convenio:

a) El personal docente que perteneciendo a los escalofones del Ministerio de Educación y Ciencia, prestan servicios en nuestros centros docentes. Dicho personal se registrará por su propia y específica legislación.

b) Los miembros de las comunidades religiosas, capellanes o personas religiosas que sirvan a Instituciones de asistencia a deficientes mentales. Dicho personal se registrará por los Convenios que tengan establecidos o que establezcan en el futuro.

c) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de los Centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

**ARTICULO 3º** AMBITO PERSONAL. El presente convenio, de ámbito de Empresa, afecta a la totalidad de los trabajadores y empleados que integran la plantilla de AMPROS, excepto a los minusválidos tanto psíquicos como físicos que prestan sus servicios en los Centros Especiales de Empleo, contratados al amparo del Real Decreto nº 1368/85 y de los minusválidos atendidos en los Centros Ocupacionales y Centros de Día.

Quedan, no obstante, excluidos de las tablas salariales anexas al presente convenio, los puestos de Responsabilidad.

**ARTICULO 4º** AMBITO TEMPORAL. El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 1.992, terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 1.993. Sus efectos económicos tendrán vigencia desde la indicada fecha del 1 de enero de 1.992 sea cual fuera la fecha de su firma. La denuncia de este convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación. Dicha denuncia queda aceptada por ambas partes y se acuerda que la negociación del próximo convenio se iniciará en el mes de setiembre de 1.993.

**ARTICULO 5º** Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre AMPROS y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en

el Estatuto de los Trabajadores, ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

**ARTICULO 6º** CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. Las mejoras económicas pactadas en el presente convenio serán respetadas, pero podrán ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en el cómputo anual, por las que existan y por las que en el futuro puedan establecerse. La remuneración total bruta pactada en el presente convenio, no podrá ser reducida por aplicación de normas posteriores.

**ARTICULO 7º** COMISION PARITARIA. Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

###### CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO.

**ARTICULO 8º** La organización del trabajo es facultad exclusiva de AMPROS. En la organización del trabajo y en la movilidad funcional que dicha organización suponga, así como en la elaboración de la plantilla y clasificación de los puestos de trabajo, deberá oírse la opinión de los trabajadores, estando representados a estos efectos por los delegados de los trabajadores y el responsable de la sección afectada.

**ARTICULO 9º** Los sistemas de racionalización, mecanización, revisión y valoración del trabajo no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la Empresa y ha de constituir para ella un deber indeclinable.

**ARTICULO 10º** Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada Centro la organización práctica del trabajo tenderá a un aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo, simplificación del mismo, mejora de métodos y análisis y determinación de los rendimientos.

**ARTICULO 11º** La dirección de la Empresa señalará las tareas adecuadas que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir, tanto la necesaria adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo a sus aptitudes, como una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

###### CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL

###### SECCION PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 12º** Las clasificaciones del personal consignado en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen del centro de trabajo no lo requiere.

**ARTICULO 13º** Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todos los trabajadores afectados por el presente convenio están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de sus competencias y categorías profesionales y sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

###### SECCION SEGUNDA. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA.

**ARTICULO 14º** Por razón de la permanencia del personal en la Empresa se clasificará en: fijo, eventual o interino.

**ARTICULO 15º** Es personal fijo el que se precisa de un modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la Empresa.

**ARTICULO 162** Es personal eventual el admitido por la Empresa para realizar trabajos de carácter temporal y se regulará de acuerdo con la normativa vigente.

**ARTICULO 172** Es personal interino el que presta su trabajo de forma continuada supliendo ausencias temporales de trabajadores fijos originadas por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, por enfermedad o accidente, excedencias forzosas o situaciones semejantes que obligen a la Empresa a reservar una plaza al ausente.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quién sustituye el trabajador interino. En todo caso, desaparecida la causa que motivó la interinidad, si el trabajador interino continúa prestando servicios, se convertirá en trabajador fijo de plantilla.

#### SECCION TERCERA. CLASIFICACION SEGUN FUNCION

**ARTICULO 182** El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos y categorías.

##### GRUPO I- Personal técnico

Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

- Subgrupo 1. Personal técnico titulado de grado superior.
- Subgrupo 2. Personal técnico titulado de grado medio.
- Subgrupo 3. Auxiliares técnicos:

- a) Cuidadores
- b) Auxiliares de Enfermería
- c) Especialistas no Médicos.

Subgrupo 4. Personal técnico no titulado:

- a) Jefes de taller
- b) Contramaestres
- c) Maestros de taller
- d) Encargado
- e) Capataz
- f) Capataz de Peones ordinarios.

##### GRUPO II. Personal administrativo

- a) Jefe superior
- b) Jefe de primera
- c) Jefe de segunda
- d) Oficial de primera
- e) Oficial de segunda
- f) Auxiliares
- g) Aspirantes

##### GRUPO III. Profesionales de oficio

- a) Oficial de primera
- b) Oficial de segunda

##### GRUPO IV. Personal de servicios auxiliares

- a) Gobernanta
- b) Ayudantes de cocina
- c) Auxiliares de cocina y personal servicio doméstico.
- d) Personal de servicios domésticos
- e) Personal no cualificado

##### GRUPO V. Personal subalterno

- a) Conserje
- b) Ordenanza
- c) Portero
- d) Vigilante y Sereno
- e) Telefonista
- f) Ascensorista
- g) Botones

**ARTICULO 192** Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales se reflejan en el anexo I de este Convenio, el cual forma parte integrante del mismo. Dichas definiciones recogen las funciones fundamentales de las categorías enumeradas.

#### CAPITULO IV: INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALOFONES

##### SECCION PRIMERA: INGRESOS

**ARTICULO 202** El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre colocación de trabajadores.

**ARTICULO 212** La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas que considere necesarias para conocer tanto si su grado de preparación es adecuado a la categoría profesional que vayan a ostentar como si reúnen las idóneas condiciones que a la atención del deficiente mental requiere.

**ARTICULO 222** En los casos de contratación de personal de nuevo ingreso, se tendrá en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores. La Empresa anunciará con antelación los puestos de trabajo a cubrir, fecha de la prueba y demás requisitos que deberán reunir los aspirantes, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, los trabajadores de AMPROS.

**ARTICULO 232** El ingreso se realizará para cualquiera de las categorías que figuran en el capítulo III del presente convenio y la Empresa clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no para las que pudiera estar capacitado para realizar.

**ARTICULO 242** El personal de nuevo ingreso en la Empresa quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que se formulará por escrito, de mayor a menor duración según la índole de la labor a realizar y que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala: Personal titulado superior o asimilado, seis meses. Personal titulado medio o asimilado, tres meses. Personal técnico no titulado, tres meses. Auxiliares técnicos, dos meses. Personal administrativo, un mes. Profesionales de oficio y personal de Servicios Auxiliares, un mes. Personal subalterno, dos semanas. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización de ninguna clase, pero en todo caso, el personal durante aquel período tendrá derecho a la retribución y demás beneficios correspondiente a su categoría.

El período de prueba será facultativo, pudiendo, en consecuencia, la Empresa proceder a la admisión del personal con renuncia total o parcial del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

**ARTICULO 25** La contratación del personal interino deberá hacerse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador a quién sustituye y las causas que motivan la situación. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinado por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

**ARTICULO 262** La contratación del personal eventual para trabajo que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa se realizará en función de la necesidad de los puestos de trabajo que no se puedan cubrir con personal fijo.

La remuneración se calculará por horas trabajadas en las que se computarán las retribuciones y que, proporcionalmente corresponden a los domingos y días festivos, vacaciones y complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

En cualquier caso, se formalizará por escrito el contrato del personal eventual, haciendo constar en el mismo su duración y demás condiciones laborales, entregándose al trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse la forma escrita el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

#### SECCION SEGUNDA: ASCENSOS

**ARTICULO 272** Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

#### GRUPO I. Personal técnico

**ARTICULO 282** El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los poseedores del título correspondiente. El mismo criterio se utilizará para proveer vacantes en puestos que impliquen ejercicio de autoridad o de mando sobre otras personas y en aquellos de especial responsabilidad por suponer atención y asistencia directa de deficientes mentales, cualquiera que sea la categoría y el grupo profesional de la plaza a cubrir.

#### GRUPO II. Personal administrativo.

**ARTICULO 292** Las vacantes de Jefe, en sus diferentes categorías, se proveerán libremente por la Empresa y las correspondientes a las demás categorías por concurso-oposición entre los de categoría inferior.

#### GRUPO III. Profesionales de oficio

**ARTICULO 302** Las vacantes que se produzcan en la categoría de Oficiales de primera se cubrirán entre Oficiales de segunda por concurso-oposición, teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores.

Las vacantes de Oficiales de segunda se cubrirán por Aprendices de la especialidad de que se trate que hayan superado el período de aprendizaje.

#### GRUPO IV. Personal de Servicios Auxiliares

**ARTICULO 312** Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Gobernanta se proveerán libremente por la Empresa. Las que se produzcan en las demás categorías

se cubrirán entre el personal de dicho grupo puntuando la aptitud. De no existir personal idóneo, la vacante se cubrirá por libre designación de la Empresa, teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores.

#### GRUPO V. Personal subalterno.

**ARTICULO 322** Los ascensos del personal pertenecientes a este grupo profesional se regirá por las reglas siguientes:

a) Las vacantes que se produzcan en las categorías de Conserje se proveerán por libre designación de la Empresa, a ser posible entre el personal de categorías inferiores del mismo grupo.

b) Ordenanzas, Vigilantes y Serenos. De forma compatible con las disposiciones legales, la Empresa vendrá obligada a proveer estas plazas con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su actividad con el rendimiento normal, siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

c) Las vacantes que se produzcan en las restantes categorías serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

#### SECCION TERCERA. PLANTILLAS Y ESCALOFONES

**ARTICULO 332** La Empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que corresponde a cada categoría con especificación de los grupos y subgrupos.

La plantilla se confeccionará como mínimo cada tres años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que forman parte del centro de trabajo.

Las plantillas fijadas por la Empresa para cada uno de sus centros de trabajo serán remitidas a la Delegación de Trabajo correspondiente para su oportuna aprobación.

**ARTICULO 342** La Empresa podrá modificar las plantillas de sus centros de trabajo cuando las necesidades de los mismos lo requieran, previa notificación al comité de Empresa o Delegados de Personal, en su defecto, y conforme con lo establecido al efecto por la legislación en vigor.

**ARTICULO 352** Las vacantes que se produzcan en la plantilla aprobadas serán cubiertas preferentemente por el personal fijo o eventual de la propia Empresa, teniendo en cuenta su categoría y antigüedad y con sujeción siempre a las normas sobre ascensos e ingresos recogidas en el presente Convenio.

**ARTICULO 362** La Empresa vendrá obligada a confeccionar anualmente dentro del primer trimestre y por cada centro de trabajo el escalafón de todo su personal, clasificando por grupos y subgrupos profesionales: dentro de éstos, por orden de categoría y en ellas, por orden de antigüedad. en caso de igualdad se colocará en primer lugar al que tenga mayor antigüedad en la empresa y si ésta fuera la misma, al de mayor edad. Dicho escalafón será sometido a conocimiento del personal del centro de trabajo, el cual podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección del mismo, que resolverá en el plazo de diez días y si hubiese lugar a la reclamación, la expondrá en nota aparte durante igual período.

Contra las resoluciones denegatorias de la Empresa los trabajadores afectados podrán ejercitar las acciones correspondientes ante la autoridad laboral competente.

#### CAPITULO V: REGIMEN DE RETRIBUCIONES

##### SECCION PRIMERA. PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 379 Los sistemas retributivos sin perjuicio de la facultad del Ministerio de Trabajo en orden a la fijación se regulan por el presente Convenio.

ARTICULO 389 Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario convenio, que se compone del salario base y el plus convenio. Figura en el Anexo II y será el correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.992. Para dicho año será el resultante de aplicar al salario Convenio al 31-12-91, un aumento equivalente al I.P.C. real más dos puntos.

Si fuese inferior el I.P.C. al 5% previsto, se regularía en las tablas salariales de 1.993.

El correspondiente al año 1.993 será el resultante de aplicar al salario convenio al 31 de diciembre del 92 un aumento equivalente a un punto sobre el I.P.C. real que marque el Gobierno para el año 1.993.

El plus convenio, se entiende como tal la diferencia entre el salario convenio y el salario base. Podrá ser absorbido o compensado según se indica en el artículo 6 del presente convenio. Este plus se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre y vacaciones reglamentarias.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida o por horas deberá percibir sus haberes proporcionalmente a la duración de su jornada o al número de ellas trabajadas.

ARTICULO 399 El pago de las retribuciones salariales se hará conforme a lo que establecen las normas vigentes al respecto, debiendo, en cualquier caso, referirse los recibos de salarios a meses naturales y debiendo efectuar el pago del salario en los diez primeros días del mes siguiente al devengado y dentro de la jornada de trabajo.

No obstante, podrán adaptarse y aplicarse otras modalidades de pago que puedan ser pactadas en futuros convenios colectivos y que serán conformes a lo establecido en las disposiciones reguladoras del salario.

ARTICULO 409 Cuando en un centro incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio existan personas que por motivos altruistas desearan prestar servicios sin percibir contraprestaciones alguna, deberá el Centro solicitar la previa autorización de la Delegación de Trabajo competente, la que formará expediente en el que se haga constar la manifestación escrita de la voluntad del interesado y que dispone de otros medios de vida.

Las personas a que se refiera el párrafo anterior quedarán excluidas del ámbito de aplicación del presente Convenio y demás normas reguladoras del Contrato de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 419 SECCION SEGUNDA. SALARIO BASE

El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos,

será, para cada categoría profesional, el que se establezca en el anexo II del mismo, que a todos los efectos se entenderá como parte integrante de ella.

ARTICULO 429 No tendrán la consideración legal de salario las cantidades que perciban los trabajadores por indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por aquellos como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones que perciban de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y conceptos semejantes.

##### SECCION TERCERA. COMPLEMENTOS DEL SALARIO

ARTICULO 439 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes, así como aquellos otros que puedan establecerse conforme a las disposiciones en vigor.

ARTICULO 449 El personal que realice trabajos correspondientes a categoría superior a la que le corresponda profesionalmente, percibirá el salario de la categoría que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución y únicamente en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable.

La Dirección de la Empresa podrá mantener el régimen de trabajo de categoría superior durante un máximo de cuatro meses ininterrumpidos por cada trabajador; si transcurrido dicho tiempo se continuasen realizando trabajos de la categoría superior se reconocerá al trabajador la nueva categoría, salvo mejor derecho de otro por la aplicación de las normas sobre ascensos del Capítulo IV del presente Convenio, en cuyo caso aquel consolidará la retribución, aunque no la categoría superior.

ARTICULO 459 Por necesidad del servicio, la Empresa podrá destinar a un trabajador a la realización de trabajos de categoría inferior a la suya por un plazo no superior a tres meses, conservando la retribución propia de su categoría, y siempre que no resulte vejatorio para él y no perjudique su aptitud y capacidad profesionales.

ARTICULO 469 El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de tres años de servicio efectivo prestados a la Empresa o su parte proporcional correspondiente si su ingreso ha tenido lugar con posterioridad a la última fecha de cómputo. Este premio tendrá a todos los efectos la consideración de complementos personal del salario.

En todo caso, en concepto de antigüedad se devengarán trienios en la cuantía expresada en el anexo III por cada categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo este modelo no solo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en la Empresa, considerándose como trabajados todos los meses y días en que el trabajador haya percibido retribución. Se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**ARTICULO 472 PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Todo el personal, afecto por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, compuestas por el salario base, el plus de convenio, el plus de responsabilidad compartido y la antigüedad. No obstante los trabajadores que vienen percibiendo una decimoquinta paga, seguirán cobrándola, pero el importe de la misma queda congelada en el valor del primer convenio de Empresa.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el transcurso del mismo se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

El abono de las indicadas gratificaciones al personal que presta sus servicios en régimen de jornada reducida deberá hacerse efectivo en proporción a las horas de trabajo pactadas.

**ARTICULO 482** En los Reglamentos de Régimen Interior o en los demás procedimientos válidos en derecho para regular condiciones de trabajo, podrán especificarse los complementos que puedan reconocerse a aquellos trabajadores que en atención a su labor de asistencia o atención directa a deficientes mentales y minusválidos físicos en sus diferentes grados, les suponga una especial responsabilidad o les exija una mayor dedicación.

En las citadas normas se señalarán tanto las cantidades de los indicados complementos como los módulos para su fijación, que podrán ser variables en atención al grado de deficiencia o minusvalía del asistido.

**ARTICULO 492 PLUS DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA.** Por las especiales características de algunos de los puestos de trabajo, se establece los pluses que figuran en el Anexo II con este título y que desaparecieron si las características de dichos puestos se modificaran. También podrán ser absorbido o compensado según se indica en el artículo 60.

**ARTICULO 502** A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100, si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligrosos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria; el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriese dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre Empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penosos, tóxico o peligroso, se resolverá por la Delegación Provincial de Trabajo, previos los asesoramientos que estime oportunos.

Las resoluciones adoptadas por la Delegación Provincial de Trabajo, podrán ser recurridas en el plazo de quince días ante la Dirección General de Trabajo.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas establecidas por la Empresa será respetada, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: toxicidad, penosidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala.

Tampoco vendrá obligada a satisfacer las citadas bonificaciones la empresa si las tuviera incluidas en el salario de calificación de puesto de trabajo.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Delegación Provincial de Trabajo, por medio de la Inspección de Trabajo, previos los informes técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

**ARTICULO 512** El personal que preste servicios en centros en lo que exista media pensión o internado y cuando su jornada coincida con las horas de comida y cena, tendrán derecho, como complemento salarial en especie de manutención. No obstante, tal complemento podría ser compensado en metálico en virtud del acuerdo entre Empresa y trabajador, de no alcanzarse tal acuerdo, la opción corresponderá al último.

Cuando por sus funciones el personal debe pernoctar, tendrá derecho a alojamiento, que también podrá ser compensado en metálico. En todo caso el personal interno, considerando como tal el que viva permanentemente en la Empresa, tendrá derecho a manutención y alojamiento a cargo de ésta.

**ARTICULO 522** Los servicios de carácter extraordinario prestados por los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se regularán con arreglo a lo establecido a continuación.

1.- A los efectos a que el presente artículo se refiere, se considerarán servicios de carácter extraordinario aquellos que no tengan establecida una jornada u horario de trabajo determinados. Los cuales se especificarán expresamente en los Reglamentos de Régimen Interior.

2.- Los citados servicios, si están comprendidos entre los que ya tengan a su cargo la Empresa, serán retribuidos conforme a lo establecido para cada caso en los correspondientes Reglamentos de Régimen Interior.

En los casos no previstos en los Reglamentos de Régimen Interior, y en tanto no se establecen otras de aplicación obligatoria, las retribuciones se pactarán entre los interesados en percepción y la Empresa.

En ningún caso serán comparativamente inferior a las retribuciones que se asigne como mínimo a otras prestaciones singulares a este Convenio.

#### SECCION CUARTA: ANTICIPOS Y CREDITOS

**ARTICULO 532** El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

**ARTICULO 549** El personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre en una necesidad que se estime justificada podrá solicitar un crédito cuya cuantía no podrá exceder del importe de una mensualidad del sueldo, supeditado a la existencia de crédito presupuestario.

Dicho crédito no devengará interés alguno y su reintegro deberá efectuarse deduciéndose de cada mensualidad una doceava parte del crédito.

Nadie podrá solicitar nuevo crédito mientras no haya liquidado el anterior.

**CAPITULO VI: JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES.**

**SECCION PRIMERA: JORNADA PRINCIPIOS GENERALES**

**ARTICULO 552** JORNADA LABORAL. El número de horas anuales de trabajo serán de 1.760 para los trabajadores a que afecta este convenio, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida.

Los trabajadores que prestan sus servicios en centros que se rigen por el calendario escolar a efectos de atención a deficientes mentales, tendrán que destinar las horas correspondientes al tiempo que los centros permanezcan cerrados, a otras actividades que AMPROS considere necesarias. Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal semanal en su conjunto, nunca se considerarán extraordinarias, salvo que en su cómputo anual sobrepasen la jornada establecida. En este caso se compensarán bien con días libres, fijados estos de mutuo acuerdo o remunerándolos según la legislación vigente.

Los trabajadores que con cierta frecuencia desarrollan su actividad fuera del centro de trabajo tendrán derecho a negociar su jornada laboral a efecto de evitar una prolongación de ésta.

Las reuniones con padres y las programaciones de trabajo, se realizarán dentro de las horas laborales siempre que no perturben el desarrollo normal de las actividades o si éstas se perturbasen se celebrarán fuera de las horas de trabajo, compensándose anualmente el tiempo invertido en las mismas, disfrutando de más días de vacaciones en el supuesto de que el tiempo destinado a estas reuniones y el realizado en su jornada habitual superara las horas anualmente pactadas.

Estas reuniones deberán ser planificadas conjuntamente con los responsables de AMPROS con la antelación debida y con la indicación de los asuntos a tratar.

En la época estival, cuyo período se determinará en el Reglamento de Régimen Interior, se aplicará en los centros que lo tengan establecido, la jornada intensiva de trabajo cuando sea compatible con los servicios asistenciales que en cada centro se presten.

**ARTICULO 562** No estarán comprendidos en la jornada normal a que se refiere el artículo anterior los trabajos siguientes:

El de los Porteros, Guardas, Vigilantes, Serenos y en general los Servicios de Guardería, siempre que tengan habitación en la zona de trabajo de vigilancia encomendados.

**ARTICULO 572** Los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice de forma continuada disfrutarán de un período

de descanso de quince minutos, dicho período se retribuirán como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computarán a todos los efectos como de jornada de trabajo.

Para el personal del Centro Especial de Empleo que realiza las funciones de vigilantes durante el bocadillo de la mañana, se computará como jornada laboral a la mitad de la plantilla cada día.

**ARTICULO 582** No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el artículo 55 ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de conformidad con la legislación general o específica existentes.

**SECCION SEGUNDA. HORARIOS**

**ARTICULO 592** La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa, o en su defecto de los Delegados de Personal, fijará un horario de trabajo acomodado al número de horas legalmente establecido, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración. Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que ningún trabajador realice más de nueve y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga al menos de un descanso de doce horas.

Cuando no exista acuerdo entre la dirección de la Empresa y el personal sobre la fijación del horario de trabajo resolverá la Delegación Provincial de Trabajo competente.

En cualquier caso será principio básico en materia de organización del trabajo y distribución de horarios al de saturación de jornada en los puestos de trabajo con objeto de conseguir la plena ocupación de los trabajadores, a cuyo efecto la Dirección de los Centros señalará las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, aunque para ello sea preciso el desempeño de otras funciones distintas a las habitualmente realizadas o que correspondan a su categoría profesional, siempre que ello no constituya perjuicio para la formación profesional del trabajador ni vejación para el mismo.

**ARTICULO 602** La Dirección de la Empresa, por probadas razones técnicas, organizativas o asistenciales a los deficientes mentales podrá, previo acuerdo o informe preceptivo del Comité de Empresa o los Delegados de Personal y con la aprobación de la Delegación de Trabajo competente, modificar el horario de trabajo establecido, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación.

**ARTICULO 612** Los horarios podrán comprender el sistema de turnos o relevos continuados cuando en atención a la especialidad de la actividad realizada por los centros así sea necesario. La fijación de los citados turnos, y distribución de los trabajadores en los mismos corresponde a la Dirección de la empresa, pudiendo los trabajadores no conforme recurrir a la Delegación de Trabajo competente, que resolverá lo que proceda.

**ARTICULO 622** Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas durante el citado período se retribuirán con el complemento del veinticinco por ciento sobre el salario base.

Queda exceptuado de la percepción de este complemento al personal cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, igualmente los trabajadores ocupados en jornada diurna pero que en atención a las especiales necesidades que la asistencia del deficiente mental o del minúválido físico requiere tengan que prestar sus servicios en períodos nocturnos.

**ARTICULO 639** No obstante el personal de Residencia que pernocta con los deficientes mentales se computará solamente como tiempo trabajado la mitad del mismo; teniendo en cuenta que, salvo raras excepciones, permanece descansando. Por lo tanto, es aceptado por ambas partes, como tiempo de espera por analogía con otras reglamentaciones o convenios.

El trabajo en festivos se estará a lo reglamentario en la legislación vigente. Se podrá negociar a la contratación del trabajador.

**SECCION TERCERA: HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ARTICULO 649** Es principio general que el trabajo ordinario, regular y constante en todas las empresas incluidas en el presente convenio no puede atenderse de modo sistemático con horas extraordinarias.

**ARTICULO 659** Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de la jornada diaria normal resultante del número de horas de trabajo semanales que se establecen en este Convenio o de la inferior contratada en su caso. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la Empresa y su libre aceptación al trabajador.

**SECCION CUARTA. DESCANSOS**

**ARTICULO 669** Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente, salvo casos de urgencia o necesidad parentoria, deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

**ARTICULO 679** El descanso dominical, y en su defecto semanal; se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**SECCION QUINTA. VACACIONES**

**ARTICULO 689** Las vacaciones serán las siguientes:

- En Navidad del 24 al 31 de diciembre ambos inclusive.
- En Semana Santa una semana.
- En verano el mes de agosto excepto servicios especiales de atención. La sede social permanecerá abierta el mes de agosto.

Este derecho no será sustituido por compensación económica y deberá disfrutarse a ser posible, ininterrumpidamente de acuerdo con el párrafo anterior, excepto servicios especiales, procurando complacer al personal en cuanto a las fechas y dando preferencia dentro de la respectiva categoría a los más antiguos. En cualquier caso, para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, será criterio básico, en atención a la actividad asistencial de deficientes mentales realizada por la Empresa incluida en el

presente Convenio, la necesidad de que aquellas se establezcan teniendo siempre presente que los servicios queden perfectamente atendidos.

En caso de disconformidad sobre el disfrute de las vacaciones resolverá la Magistratura de Trabajo competente.

En supuestos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa podrá designar al personal que durante este período haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza, entretenimiento y mantenimiento.

**CAPITULO VII: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**SECCION PRIMERA: LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTICULO 69** Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por alguno de los motivos y con la duración que se indica:

a)	(2) FALLECIMIENTO DE...	(3) ENFERMEDAD GRAVE	(4) HOSPITALIZACION C/ Intervención	(5) HOSPITALIZACION S/Intervención	(6) INTERVENCIÓN S/Hospitaliz.	MATRIMONIO	NACIMIENTO HIJO
Conyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	3
Hijo	3	3	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1		
Hijo político	2	2	1	1	1		
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1		
Padre Político	2	2	1	1			
Hermano	3	2	1	1			
Hermano político	2	2	1	1			
Ahuelo	2	2					
Ahuelo político	2	2					
Hijos	2	2	1				
Tíos (1)	1						
Conciudadanos (1)	1						

- (1) Conciudadano.- Son los conyuges de los hermanos del conyuge del trabajador. Tíos.- Sólo se refiere a los tíos conyugales del trabajador.
- (2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tíos y conciudadanos que pueda optarse por el día del entierro.
- (3) Para poder acceder a los permisos de este capítulo, es IMPRESCINDIBLE que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado GRAVE del enfermo. Considerándose el permiso desde la fecha del justificante inclusive.
- (4,5,6) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive, o la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. Se excluyen de estos permisos los partos y reconocimientos médicos. Cuando sea necesario trasladarse fuera del domicilio habitual y no pueda realizarse en el mismo día, los permisos incluidos en el cuadro anterior correspondiente al 10 y 20 grado de parentesco se ampliará un día más.

b) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas cuando no sea factible acudir a estas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél certificando la efectiva asistencia a la consulta. En el caso de asistencia a la consulta de un especialista el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

**ARTICULO 702** Las empresas que tengan a su servicio trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposición para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, otorgarán a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y valoración.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo podrán pedir a la empresa en la que prestan sus servicios y ésta vendrá obligada a conceder la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los previstos en el artículo 69 del presente convenio siempre que ello sea compatible con la organización razonable de trabajo en la empresa. En caso de disconformidad resolverá la Magistratura de Trabajo competente.

**ARTICULO 712** A los trabajadores con cargo sindical se les concederá el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones de carácter sindical sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de su utilización.

**ARTICULO 722** Las licencias a que se refieren los artículos anteriores se disfrutarán de conformidad con lo establecido en los mismos, sin que en ningún caso su disfrute pueda descontarse de la vacación anual retribuida establecida en el artículo 69 del presente Convenio.

**ARTICULO 732** Asimismo la Empresa y trabajadores afectados por este Convenio podrán concertar de mutuo acuerdo prórroga a estas licencias cuando las circunstancias del caso lo requieran.

#### SECCION SEGUNDA. EXCEDENCIAS

**ARTICULO 742** Las excedencias se clasificarán en dos clases: voluntarias y especial.

**ARTICULO 752** El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y máximo de cinco.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicios en empresa similar o que implique concurrencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. En caso de incumplimiento de esta norma se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente el contrato de trabajo con todos sus derechos.

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el cinco por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, y sin que puedan acogerse a esta situación de trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de duración determinada.

La petición de excedencia será formulada por escrito haciendo constar en el mismo el plazo para la que se solicita y causas que lo justifiquen. La empresa resolverá en el plazo máximo de un mes teniendo en cuenta las necesidades del Servicio. Tendrán preferencia en el despacho de las peticiones de excedencia las que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares y causas análogas.

La reincorporación del trabajador excedente al servicio activo estará condicionada a que exista vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría profesional y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, o continuar en la situación de excedencia teniendo derecho a ocupar la primera que se produzca.

El excedente voluntario deberá solicitar la reincorporación antes de la terminación del plazo de la excedencia, en caso contrario, causará baja en la empresa. La citada solicitud de reingreso deberá formalizarse por escrito; producida la reincorporación, el trabajador no podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que no haya cubierto un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

**ARTICULO 762** Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas siguientes:

- Nombramiento para cargo político o sindical cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.
- Enfermedad. Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Prestación del servicio militar por el tiempo de duración de éste.

**ARTICULO 772** Los trabajadores en situación de excedencia especial quedarán equiparados en cuanto a cómputo de tiempo y retribuciones a lo establecido en el artículo 75 para la excedencia voluntaria.

**ARTICULO 782** No obstante lo establecido en los artículos anteriores, el trabajador que se incorpore a filas con carácter obligatorio o voluntario tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar tendrá derecho el trabajador a percibir las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente Convenio.

Podrán reintegrarse al trabajo los licenciados con permiso temporal superior a un mes, siendo potestativo de la Empresa el hacerlo con los que disfruten de permiso de duración inferior, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para trabajar.

**ARTICULO 792** La reincorporación de los trabajadores en situación de excedencia especial deberá tener lugar en el plazo de dos meses siguientes a la fecha en que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los que no lo hicieren en el indicado plazo causarán baja definitiva en la Empresa con la consiguiente rescisión de su contrato de trabajo.

ARTICULO 802 Las excedencias por maternidad se registrarán por la Ley 3/1.989 de 3 de mayo de 1.989 (B.O.E. nº 57).

ARTICULO 812 El personal que contraiga matrimonio podrá optar por acogerse a su situación de excedencia, que será de obligada aceptación para la Empresa de conformidad con las disposiciones legales de carácter general.

**CAPITULO OCTAVO: DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y TRASLADOS**

**SECCION PRIMERA. DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS**

ARTICULO 822 Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia oficial percibirán sobre su salario una dieta de 3.500 pesetas días en territorio nacional y de 7.000 pesetas días en territorio extranjero.

Los días de salida se devengará dieta completa y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, superior a tres meses, la dieta se sustituirá por una indemnización que no podrá ser inferior al 50 por 100 ni superior al 80 por 100 del importe de la dieta completa, en estos supuestos el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos no se computarán los del viaje, cuyos gastos serán de cargo de la Empresa.

ARTICULO 832 Los trabajadores que por necesidad de los servicios que prestan a AMPROS, efectuen viajes con vehículo propio, percibirán una indemnización de 27 pesetas kilómetro, a partir de la firma del presente Convenio. Los desplazamientos a los centros de trabajo serán por cuenta de los trabajadores y/o de conformidad con las normas generales vigentes al efecto.

**SECCION SEGUNDA. TRASLADOS**

ARTICULO 842 Los traslados del personal comprendido en el presente Convenio, entendiéndose por tales aquellos que impliquen cambio de residencia a población diferente, podrán ser voluntarios o forzosos.

ARTICULO 852 Los traslados voluntarios se concederán por la Empresa cuando existan vacantes y lo permitan las necesidades del servicio y sea solicitado por escrito por el trabajador. Será facultativo de la Empresa el aceptarlo o no, y afectarán únicamente al personal fijo, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Los traslados a petición del trabajador no darán lugar a indemnización alguna ni abono de gastos de ninguna clase.

ARTICULO 862 Cuando por razones técnicas, organizativas o por necesidades del servicio la Empresa necesite trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto que pueda forzar a algún cambio de residencia, será preciso que solicite la previa autorización de la autoridad laboral. No será necesaria la citada autorización cuando el traslado se realice de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los traslados forzosos a que se refiere el presente artículo no afectarán a aquellos que fuesen consecuencia de sanción impuesta al trabajador de conformidad con los preceptos del capítulo 100 del presente Convenio.

Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO IX: PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

**SECCION PRIMERA. PREMIOS**

ARTICULO 872 La Dirección de la Empresa establecerá para sus trabajadores premios o estímulos con el fin de recompensar la excelente conducta, laboriosidad y cualidades sobresalientes, de forma que estimulen a aquellos en el cumplimiento de sus obligaciones.

En atención a la actividad desarrollada por la Empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio será criterio de especial consideración en orden a la concesión de los premios a que se refiere el presente artículo el especial celo y diligencia mostrada por el trabajador en la atención y cuidado que se dispense a los deficientes mentales.

Los premios y recompensas serán pactados en convenios colectivos, o en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Delegados de Personal, y ello tanto en su cuantía como en las condiciones para tener acceso a los mismos.

**SECCION SEGUNDA. FALTAS**

ARTICULO 882 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en:

- a) Faltas leves
- b) Faltas graves
- c) Faltas muy graves.

La enumeración de las faltas a que se hace referencia en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan establecerse análogas en el Reglamento de Régimen Interior o en cualquier otra norma aplicable.

ARTICULO 892 Son faltas leves las siguientes:

- a) De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales.
- b) Dejar de notificar en las veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Empresa, a los deficientes mentales o minusválidos físicos tratados en la misma o a los compañeros de trabajo pudiera esta falta ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material y de las instalaciones.

- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público, a los deficientes o minusválidos tratados en el centro, a los padres y familiares de éstos o al personal en general con la debida corrección y delicadeza. Corresponderá a la Dirección del Centro la apreciación de esta falta sin perjuicio de las acciones que pueden ser incoadas por el trabajador.
- g) Discutir con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante el servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
- h) Faltar al trabajo dos días durante treinta días naturales sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo se considerará falta grave.
- i) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas sobre el modo y la forma de prestar la atención y asistencia a los deficientes mentales y minusválidos físicos asistidos en el Centro.

**ARTICULO 902** Son faltas graves las siguientes:

- a) Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo, bastarán tres faltas de puntualidad en el indicado período para ser consideradas como faltas graves.
- b) Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuanto por el puesto de trabajo que el trabajador desempeña la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la minusvalía del sujeto atendido requiera.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa de tales datos se considerará como falta muy grave.
- d) El abandono de puestos de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado, así como la desobediencia a sus superiores en materia del servicio, que implique quebranto manifiesto de la disciplina de la Institución o causare perjuicio notorio a la atención y trato que el deficiente mental y minusválido requiere.
- e) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- f) La imprudencia en acto de servicio. Si el acto imprudente implicase riesgo, de cualquier tipo, para alguno de los asistidos en la Institución será considerada como falta muy grave.
- g) La reiteración o reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre siempre que haya mediado sanción.

**ARTICULO 912** Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año.
  - b) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidas en un período de treinta días naturales.
- No se considerará falta injustificada al trabajo la que sea consecuencia de la detención del trabajador si éste es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresean los procedimientos.
- c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona cometido dentro de las dependencias o durante el servicio.
  - d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometido fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza para el autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe siempre esta falta cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

- f) la embriaguez durante el servicio.
- g) Los malos tratamientos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración tanto a los deficientes tratados en la Institución como a sus familiares, Jefes y compañeros de trabajo.
- h) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) La blasfemia habitual, el originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, y en general, los actos graves de conducta que, por cualquier circunstancia, sean incompatibles con la función educadora, formativa y rehabilitadora que la instrucción, tratamiento y asistencia del deficiente mental exige.
- j) El abandono del trabajo que causará grave perjuicio a la Empresa, a sus beneficiarios y, en general, al servicio.
- k) La reiteración o reincidencia en falta graves siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

**SECCION TERCERA: SANCIONES**

**ARTICULO 922** La facultad de imponer sanciones y conceder permisos corresponde a la dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y demás normas generales de aplicación; no obstante, aquella, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o, en su defecto, de los delegados de Personal cuando se trate de premios o de faltas graves y muy graves.

**ARTICULO 932** De acuerdo con la legislación vigente, será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a trabajadores que ostenten cargos electivos de carácter sindical.

**ARTICULO 942** De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador y delegados de personal, quienes deberán acusar recibo de la comunicación. En la misma se hará constar el acto constitutivo de la falta, fecha de comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Empresa.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión ante la Magistratura de Trabajo.

**ARTICULO 952** La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta v actuación del sancionado, posteriormente a la falta, anulen estas notas desfavorables.

**ARTICULO 962** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. No obstante lo establecido en el artículo anterior, cuando la sanción se imponga por la falta muy grave tipificada en el apartado c) del artículo 92 del presente Convenio, está prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

**ARTICULO 972** La enumeración de sanciones del artículo 100 del presente convenio es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa señalar otras en los Reglamentos de Régimen Interior siempre que no agraven las previstas en este Convenio.

Las citadas sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

**ARTICULO 982** Las sanciones máximas que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Inhabilitación por plazo no superior a un año para ascender a categoría superior.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Inhabilitación por plazo no superior a dos años para acceder a categoría superior.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quién cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los deficientes mentales asistidos en el centro y en la marcha general del servicio.

**ARTICULO 992** Se considerará como falta muy grave y se sancionará de conformidad a la legislación los abusos de autoridad que se pudieran cometer por los directivos, jefes o mandos intermedios de la Empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se entiende por abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal que cause perjuicio notorio a un inferior.

El trabajador que se considere afectado lo pondrá en conocimiento del jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quién tendrá la obligación de tramitarlo a la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera y el perjudicado insistiera en la ilegalidad cometida, dará cuenta por escrito, en el plazo de quince días a la Delegación de Trabajo competente, a la que si estima la infracción, y previos los asesoramientos que estime oportunos, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Empresa sobre la falta de abuso a la autoridad no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Jurado de Empresa o, en su defecto, los Delegados de Personal podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción, que previas las actuaciones que considere pertinentes, resolverá lo que proceda.

**ARTICULO 1002** Las infracciones que se cometan por parte de la Empresa a las normas del presente convenio serán sancionadas por la autoridad laboral conforme a la legislación.

**ARTICULO 1012** Bajas por enfermedad o accidente. Se abonará el 100% del salario, salvo en los casos que la empresa considere lo contrario. En estos casos especiales la empresa informará a los representantes de los trabajadores.

**ARTICULO 1022** FORMACION PROFESIONAL. En beneficio de AMPROS y en el de su personal se atenderá debidamente a la formación, reciclaje y promoción de éste, mediante la asistencia

a cursillos, conferencias, seminarios, etc. que considere AMPROS importantes y necesarios y decidirá que trabajadores asistirán.

**ARTICULO 1032** DESPIDO IMPROCEDENTE. Se regulará conforme a la legislación vigente.

**ARTICULO 1042** JUBILACION. la jubilación será a la edad reglamentaria vigente.

**ARTICULO 1052** PLUS ESPECIAL VIGILANTE AUTOBUS. El trabajador que realice la función de vigilante de autobús no habiendo sido contratado específicamente para este servicio percibirá una gratificación de 21.500 pesetas por cada mes de servicio completo o parte proporcional, no computándose este tiempo como jornada laboral, si la empresa contratara personal para este servicio, él mismo dejará de percibir la indicada gratificación y los trabajadores que venían realizando hasta este momento el servicio del autobús, sin haber sido contratados específicamente para ello, dejarán de hacerlo, a indicación de AMPROS y por consiguiente no percibirán dicha gratificación. Esta gratificación se hace efectiva a través de la nómina.

**ARTICULO 1062** Los trabajadores que realicen la función de vigilante del comedor y tiempo libre del mediodía de todos los minúsculos atendidos en el Centro Especial de Empleo y Ocupacional de Santander, no habiendo sido contratados específicamente para este servicio, percibirán una gratificación global de 67.000 pesetas por mes de servicio efectivo y completo, a repartir proporcionalmente entre todos los trabajadores del Centro Especial de Empleo y Ocupacional de Santander que desempeñan dicho servicio. Este tiempo no se computará como jornada laboral.

Si la empresa contratara personal específico para este servicio o se le computará a todos o parte de los que vienen realizando como tiempo laboral, los mismos dejarán de percibir la indicada gratificación en la parte proporcional que les corresponda y estos trabajadores que venían realizando hasta ese momento el servicio de vigilante de comedor y tiempo libre del mediodía sin haber sido contratados específicamente para ello, dejarán de hacerlo, a indicación de AMPROS. Esta gratificación se hará efectiva a través de la nómina, excepto en las extras y en la paga de vacaciones.

Este servicio será cubierto cada día por la mitad del personal total de los Centros Especiales y Ocupacionales de Santander.

**ARTICULO 1072** PUENTES. Durante la vigencia del presente convenio se estipulan para 1.992, los días 20 de marzo y 14 de septiembre como no laborables, retribuidos y recuperables. En el año 1.993 a la luz del calendario laboral se fijarán entre ambas partes los puentes correspondientes.

**ARTICULO 1082** UNIFORMES PERSONAL. A los trabajadores que en la actualidad la empresa les proporciona prendas de trabajo les seguirá suministrando las mismas.

**ARTICULO 1092** RESERVA DE PLAZAS. Los trabajadores que tengan hijos deficientes mentales tendrán derecho a que sean atendidos en los Centros de AMPROS, si reúnen las condiciones que se exige a los demás deficientes para su ingreso y abonarán al Centro el 80% de las cuotas estipuladas en cada momento.

**CAPITULO I: DISPOSICIONES VARIAS****SECCION PRIMERA: REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR.**

**ARTICULO 1109** La Empresa sujeta al presente Convenio al ocupar más de veinte trabajadores fijos, contados los que prestan sus servicios en los distintos centros aunque estén situados en localidades distintas, está obligada a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral competente un Reglamento de Régimen Interior, de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes de aplicación, en el que se adapten a las circunstancias y características de la Empresa las disposiciones del presente convenio.

Si lo tuviera ya aprobado deberán adoptarlo al contenido de este Convenio en todo aquello que por la misma se altere o adicione.

Una vez aprobado por la autoridad laboral competente, sus normas serán consideradas como complementarias del presente convenio.

**SECCION SEGUNDA. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 1119** La Empresa afectada por este Convenio cumplirá las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo que le sean de aplicación y las específicas recogidas en la presente sección.

**ARTICULO 1129** La Empresa deberá constituir los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la forma y en las condiciones establecidas por la Legislación vigente al respecto.

La organización y funcionamiento y los servicios médicos de Empresa se regirán por la legislación vigente al respecto.

**SECCION TERCERA. NORMAS SUPLETORIAS**

**ARTICULO 1139** En todo aquello no previsto o regulado por el presente convenio, se aplicará sobre las correspondientes materias las normas y disposiciones de carácter general contenidas en la legislación vigente en cada momento, así como las convenidas colectivamente en legal forma.

**ARTICULO 1149** Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente convenio se respetarán a título personal exclusivamente las de carácter económico que vengan implantadas por disposiciones legales, costumbres inveterada o usos de Empresa cuando resulten más beneficiosas para el personal consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**ARTICULO 1159** **DISPOSICION FINAL.** Quedan susistentes y en vigor todas aquellas normas que se encuentran vigentes a la firma del presente convenio y que no hayan sido derogadas, sustituidas o modificadas como consecuencia del mismo. Si durante su vigencia fueran modificadas por la autoridad laboral o disposición legal algunos de los beneficios establecidos en el mismo, en todo caso se mantendrá su vigencia hasta su finalización, teniendo en cuenta su evaluación global económica en su conjunto y en cómputo anual.

**A N E X O I: DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES****GRUPO I. PERSONAL TECNICO**

Es personal técnico el que, en posesión o no de un título profesional expedido por Centro Oficial docente conforme a la legislación en vigor, desempeña funciones de la especialidad para la que ha sido contratado por la Empresa.

**Subgrupo 1. Personal Técnico titulado de grado superior.**

Se integra por los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de Escuela Técnica Superior realiza en la Empresa funciones propias de su Título.

**Subgrupo 2. Técnicos titulados de Grado Medio.**

Es el personal que, estando en posesión del correspondiente título expedido por Escuela Técnica o de Grado Medio o equivalente, son contratados por la empresa en consideración al Título que poseen, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

En esta categoría se incluyen los Ayudantes Técnicos Sanitarios, los Asistentes Sociales, los Maestros y Profesionales de Enseñanza General Básica, los Instructores Titulados, Maestros Industriales y Educadores.

**Subgrupo 3. Auxiliares Técnicos**

Son los que, con conocimientos propios de su especialidad efectúan bajo la supervisión de un Técnico Superior o de Grados Medios, trabajos de carácter auxiliar.

Se incluyen dentro de esta categoría:

a) **Cuidadores:** Son los que, con capacidades y funciones polivalentes, prestan servicios complementarios para la asistencia y formación del deficiente, cuidando del orden y ejecución de las actividades del mismo en todos los actos del día o de la noche, bajo las Órdenes e instrucciones del Director de la Institución o personas en quienes delegue.

b) **Auxiliares de Enfermera:** son los que, bajo la dirección del Médico, o Ayudantes Técnicos Sanitarios, realizan las funciones auxiliares que se les encomienden por los mismo.

c) **Especialistas no Médicos:** son aquellos que con conocimientos técnicos y prácticas suficientes de la especialidad para la que son contratados desempeñan las funciones correspondientes a ella, bajo la dirección del Centro.

**Subgrupo 4. Personal Técnico no titulado.**

Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la empresa y consisten tanto en la atención directa e inmediata de los deficientes mentales como en cualquier actividad propia del Centro de Trabajo en que presten sus servicios.

Dentro de esta categoría se incluyen:

a) **Jefes de Taller:** Es el técnico que con mando directo sobre Maestros de Taller y Contramaestres tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son funciones propias de esta categoría la organización o dirección del taller o talleres, control de energías, combustibles y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal a su cargo, estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

b) **Maestro de Taller:** Es el técnico que bajo las órdenes del Jefe de Taller, si lo hubiere, y teniendo mando

directo sobre los técnicos inferiores de existir éstos dirige los trabajos del taller o sección con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos.

En los Centros de Empleo Especial o Centros Ocupacionales les corresponde específicamente velar por la instrucción del deficiente mental, enseñándoles teórica y prácticamente la ejecución de un trabajo, así como la atención del deficiente dentro del centro de trabajo, participando directamente en las actividades y producción que en los citados centros se realizan.

Es también función propia de esta categoría el responder de la disciplina del taller, sección o grupo a él encomendados, así como facilitar información sobre costes, avances de presupuesto y especificación de materiales.

Se incluyen en esta categoría profesional los profesionales de enseñanzas técnicas, teóricas y prácticas, a deficientes mentales siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

c) **Contramaestre:** es el técnico que, con mando directo de sus subordinados y a las órdenes inmediatas del Jefe o maestro de Taller, si los hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad.

Cuida de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, conservación de las instalaciones, y proporciona datos sobre rendimientos.

d) **Encargado.** es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro de taller o Contramaestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo correspondiéndole la ordenación del mismo e indicando la forma de ejecutarlos: es el responsable de la disciplina de su sección.

A esta categoría, en los Centros Ocupacionales o de Empleo Especial también le corresponde ejercer las funciones de mando sobre los deficientes mentales integrados en la sección, ocupándose de la debida ejecución práctica, de las funciones y trabajos a ellos encomendados y, en general, la asistencia e instrucción a aquellos durante la jornada de trabajo, poniendo en conocimiento de sus superiores las incidencias de cualquier tipo que a los mismos afecten. Asimismo les corresponderá participar personal y directamente en las actividades y producción que los citados centros desarrollen.

e) **Capataz:** Es el que a las órdenes de un encargado, si éste existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir a un grupo de peones y especialistas, en labores que no exijan conocimientos cualificados, aunque reclamen algo más que el mero esfuerzo físico, como, por ejemplo, operaciones de carga y descarga, distribución de materiales, almacenamiento de los mismos, vigilancia y demás operaciones de análoga naturaleza.

f) **Capataz de Peones ordinarios y Personal no Cualificado.** Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones y personal no cualificado y ejerce sobre éstos función de mando.

#### GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo en empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, cuantos en despachos, oficinas generales, sucursales, centros, o talleres ejecutan de manera habitual funciones de oficina tales como obtención de datos contables-estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la Empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos, confección de nóminas del personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social,

recibos de salarios, pagos del personal y, en general, aquellos trabajos reconocidos por las costumbres o hábitos mercantiles como propios de oficinas y despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y procesos de datos.

El personal administrativo se clasifica con arreglo a las siguientes categorías:

a) **Jefe Superior:** es el que, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la Dirección General, tiene a su cargo la dirección administrativa del Centro. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imparte unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

b) **Jefe de Primera:** es el empleado, provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) **Jefe de Segunda:** Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera respectivo, si lo hubiere y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los Jefes de Primera en caso de ausencia. Le corresponde distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personas que de él dependan. Se asimilarán a esta categoría los Cajeros con firma que, con empleados o sin ellos a sus órdenes, tengan encomendada la función de realizar los cobros y los pagos generales de la Empresa, así como la custodia de caudales, confección de presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja. Por su cargo de confianza, el Cajero será siempre de libre designación de la Empresa.

d) **Oficial de Primera:** es el empleado mayor de veinte años, que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerarán incluidos en esta categoría los Cajeros de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen a dictado cien palabras, por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadores y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

e) **Oficial de segunda:** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado en idioma nacional 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente a la máquina en seis, Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado 360 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos en copia.

f) Auxiliares. Son los empleados mayores de dieciocho años que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieran iniciativa propia. Se incluyen en esta categoría: los auxiliares de caja y los taquimecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realizan funciones de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de Segunda.

g) Aspirantes: es el empleado entre quince y dieciocho años, se inicia en los trabajos administrativos.

#### GRUPO III. PROFESIONALES DE OFICIO

Quedan comprendidos en este grupo profesional los operarios que en los centros de trabajo incluidos en el campo de aplicación del presente Convenio poseen la preparación y conocimiento a nivel de los que puedan adquirir en los centros de Formación Profesional de primer grado en sus diferentes oficios para conseguir la categoría que les permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda.

Los que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán en las categorías de oficiales, una vez superado el período de prueba fijado por el convenio.

Los profesionales de oficio se clasificarán en alguna de las categorías siguientes:

a) Oficial de primera: es el operario que realiza sus cometidos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los que sean trabajos generales del mismo, sino, aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionado con su oficio y especialidad.

En los centros de trabajo incluidos en el presente Convenio y por razón de la actividad que en los mismos se realice tengan establecidas cocinas, el Jefe de la misma, al que le están asignadas las funciones de dirigir a todo el personal de cocina, vigilando la preparación y condimentación de los alimentos y cuidando que se sirvan en las debidas condiciones, estarán incluidos dentro de esta categoría.

b) Oficial de Segunda: es el operario que, sin llegar a la especialización exigida para trabajos perfectamente realizados, ejecuta los de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia, colaborando, en su caso, con los Oficiales de Primera.

Dentro de este grupo profesional quedan comprendidos los oficiales que, entre otros, se definen a continuación:

**Electricistas.** Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes, leer e interpretar planos y croquis de instalaciones, máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieran para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía de baja y alta tensión; ejecutar toda clase de instalaciones de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinado y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de toda clase. Construir aquellas piezas, como grapas mensuales, etc. que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como en el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores.

**Oficial de mantenimiento:** es el operario que realiza el mantenimiento programado de las instalaciones del centro

de trabajo, monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático de temperatura, presiones, caudales, poder calorífico, niveles analizadores de gas y similares. Efectúa comprobaciones periódicas en máquinas e instalaciones, realizando las operaciones que aquellas requieran. A él le corresponde además, efectuar pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Cubrirá de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

**Albañil.** es el operario capacitado en todos los cometidos y operaciones siguientes. leer planos o croquis de obra o fábrica replanteado sobre el terreno y, de acuerdo con ellos construir con ladrillos muros, paredes o tabiques, utilizando cargas y morteros admisibles debidamente aplomados y sin pandeos, construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera preciso, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueco, mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tiroleas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

**Carpintero.** es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis de construcción en madera y realizar con las herramientas de máquina correspondientes las operaciones de cepillar, mortajar, espigar, encerrar y demás operaciones de embalaje; todo ello de conformidad a las medidas y dimensiones de los planos.

**Conductor:** es el que, en posesión del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomiende y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los vehículos de la Empresa, cuidando de su buena conservación y limpieza.

#### GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

El presente grupo profesional estará constituido por las siguientes categorías:

a) **Gobernanta,** es la que tiene a su cargo la organización, fiscalización y control del trabajo del personal de servicios auxiliares. A ella le corresponde entre otras las funciones siguientes: ordenar y supervisar la labor de los empleados en servicios domésticos, la custodia de los alimentos y utensilios domésticos del Centro, estando encargada de la confección de menús, realización del suministro, organización y control de la lavandería, lencería y demás servicios similares. Solicitará a la Empresa los recursos necesarios para atender las funciones anteriores, pudiendo llevar, por delegación, la caja interna de la Institución.

b) **Ayudante de cocina:** es el operario que está a las órdenes del Jefe de Cocina, si existiera y le ayuda en sus funciones.

c) **Auxiliares de cocina y personal de servicios domésticos.** Son los que se ocupan de las tareas auxiliares y complementarias de la cocina y comedor, así mismo se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias.

d) **Personal de servicios domésticos.** Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias.

e) **Personal no cualificado:** es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

Se considerará subalternos a los trabajadores que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, y para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria, pero asumiendo, en todo caso, la responsabilidad inherente al cargo y según su clasificación. El personal subalterno se integra en las siguientes categorías:

a) Conserje: Es el subalterno que tiene a su mando a los Porteros y otros subalternos. Vigila la actuación de dicha personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable además del ornato y policía de los locales a su cargo.

La citada categoría se cubrirá con personal procedente de las categorías de Ordenanza o Portero.

b) Ordenanza. Es el subalterno cuyas funciones consisten en hacer recados dentro o fuera del centro de trabajo, copiar documentos o prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, vigilar los puntos de acceso y trabajos de análoga naturaleza.

c) Portero: es el subalterno que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida de los acceso a los centros y dependencias de la Empresa, controlando las entradas y salidas del personal, realizando funciones de custodia y vigilancia. d)

Vigilante y sereno: es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia en el recinto que se le encomienda, sean terrenos acotados o edificios, ya durante el día o durante la noche, supliendo en su caso, a los porteros en las funciones de abrir o cerrar las puertas....

e) Telefonistas, es el que tiene por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, siendo de su responsabilidad el buen funcionamiento de la central telefónica.

f) Ascensoristas. Es el subalterno que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

g) Botones. Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

El botones al cumplir la edad de dieciocho años ingresará automáticamente en la de Ordenanza, si hubiera vacante y de no haberla, quedará, si lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia de sueldo que percibía como botones y el que correspondería como ordenanza.

TABLAS SALARIALES DEL OCTAVO CONVENIO DE AMPROS

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIA	PUESTO TRABAJO	S. BASE	P. CONV.	SAL. CONV.	PLUS R.C.
I	Técnico Grado Medio	Asistentes Sociales	104.794	53.897	158.491	
II	Técnico Grado Medio	Gen Día y Ben. Ocup. Sder.	104.794	38.550	143.344	
III	Técnico Grado Medio	Maestros Juan XXIII	104.794	28.425	133.219	
IV	Oficial Administrati.	Oficial Administración 1a	93.976	46.227	140.203	
V	Maestros Taller	Maestros del C.E.E.	104.809	35.610	140.419	
VI	Encargado	Encargado C.E.E. Sder.	95.311	33.107	128.418	
VII	Encargado	Encargado C.E.E. Iaredo	93.976	32.641	126.617	30.916
VIII	Encargado	Encargado C.E.E. Reinosa	93.976	32.641	126.617	15.500
IX	Chofer Cate. "D"	Chofer C.E.E. y C.O.	95.311	33.107	128.418	
X	Encargado	Encar. C.O. y C.A.S. Sder.	93.976	32.641	126.617	
XI	Cocinera	Cocinera	93.976	32.641	126.617	
XII	Oficial Administra II	Oficial Administración 2a	74.614	37.225	111.839	
XIII	Cuidador	Cuidador R.Hogar o.f.s.	74.614	37.225	111.839	4.172
XIV	Cuidador	Cuidador Res.Laboral s.f.s.	74.614	37.225	111.839	
XV	Cuidador	Cuidador JUAN XXIII	73.636	36.736	110.372	
XVI	Auxiliar Administra.	Auxiliar Administrativo	64.817	44.907	109.724	
XVII	Oficial 1a	Cocina-Ser. Domésticos	69.338	37.138	106.476	
XVIII	Oficial 2a	Actividades Diversas	66.675	35.711	102.386	
XIX	Auxiliar, oco. y ser.	Aux. cocina y ser. domésticos				
XX	Centro Comedor	Centro Comedor Santander	63.781	37.252	101.033	
XXI	Personal Ser. Domés.	Personal Servicios Domésticos	58.788	40.837	99.625	
XXII	Ordenanza	Ordenanza	63.304	6.251	69.555	

OCTAVO CONVENIO DE EMPRESA AMPROS

ANEXO III

GRUPO	CATEGORIA	PUESTO DE TRABAJO	TRIENIOS
I	Técnico Grado Medio	Asistentes Sociales	6.748,-
II	Técnico Grado Medio	Centro de Día y Gen. Ocupa. Sder.	6.748,-
III	Técnico Grado Medio	Maestros JUAN XXIII	6.748,-
IV	Oficial Administra	Oficial Administración 1a	6.052
V	Maestro Taller	Maestro C.E.E.	6.655
VI	Encargado	Encargado C.E.E. Sder.	6.052
VII	Encargado	Encargado C.E.E. Iaredo y Reinosa	6.052
VIII	Chofer Categoría "D"	Chofer C.E.E. y C.O.	6.052
IX	Encargado	Encargado C.O. y C.A.S. Sder.	6.052
X	Cocinera	Cocinera	6.052
XI	Oficial Admón 2a	Oficial administración 2a	4.805
XII	Cuidador	Cuidador R.Hogar o.f.s.	4.805
XIII	Cuidador	Cuidador R.Laboral s.f.s.	4.805
XIV	Cuidador	Cuidador C. JUAN XXIII	4.742
XV	Auxiliar Administrat.	Auxiliar Administrativo	4.174
XVI	Oficial 1a	Cocinera-Serv.Domésticos	4.465
XVII	Oficial 2a	Actividades Diversas	4.291
XVIII	Auxil. cocina y s. dom.	Aux. cocina ser-domésticos	4.105
XIX	Personal Ser-Doméstico	Personal servicios domésticos	3.786
XX	Ordenanza	Ordenanza	4.077

Los abajo firmantes, delegados de la Asociación Cantabra Pro Minusválidos Psíquicos "AMPROS" y de los trabajadores de la misma, en señal de conformidad firman el presente VIII CONVENIO DE EMPRESA "AMPROS", en Santander, a 22 de octubre de 1.992

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA



ERNESTO DIAZ LOPEZ



FRANCISCO GONZALEZ SANTIAGO



ANA PARAMO GONZALEZ



IGNACIO SAINZ-PARDO PELLON



MARIA LUISA PEREZ DE LA CAL

92/91873

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Alcatel Cable Ibérica, S. L.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**SECCION 1ª - AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA**

CLAUSULA 1ª. El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de ALCATEL CABLE IBERICA, S.L.

Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa designe, previa aceptación de los interesados, como personal directivo.

CLAUSULA 2ª. El presente Convenio estará vigente durante el año 1992, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus Cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

**SECCION 2ª - COMPENSACION Y ABSORCION**

CLAUSULA 3ª. Las mejores condiciones económicas devenidas de Convenios Colectivos de ámbito superior al de Empresa, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las Cláusulas de este Convenio.

CLAUSULA 4ª. Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**CAPITULO SEGUNDO**

**SECCION 1ª - JORNADA DE TRABAJO**

CLAUSULA 5ª. Jornada Anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.695 horas de trabajo efectivo.

CLAUSULA 6ª. Distribución de la Jornada :

- En la jornada normal, la jornada será de siete horas y media, continuadas y sin descanso, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles.

- En el trabajo a turnos. La jornada será de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de 15 minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarios de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a turnos, los descansos que para el mismo se determinen se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente

**SECCION 2ª - VACACIONES Y FESTIVIDADES**

CLAUSULA 7ª. Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, del 3 de Agosto al 1 de Setiembre de 1992.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

CLAUSULA 8ª. Calendario de Festividades.- Se vacará en los días festivos, inhábiles y efectos laborales, que legalmente se determinen localmente por los Organismos competentes.

Se vacará, además, todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de Diciembre.

CLAUSULA 9ª. Régimen Especial.- Las vacaciones y festividades del personal de Servicios Generales y Mantenimiento, se equiparán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

**CAPITULO TERCERO**

**SECCION 1ª - SUELDOS Y SALARIOS**

CLAUSULA 10ª. A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado de la siguiente forma:

GRUPO SALARIAL            CATEGORIAS Y PUESTOS QUE COMPRENDE           

**OBREROS**

- A Peón
- B Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
- C Oficial 3ª Profesional de Oficio.
- D Oficial 2ª Profesional de Oficio.
- E Oficial 1ª Profesional de Oficio.

**Técnicos de Fabricación:**

- F1 Ayudante de Fabricación.
- F2 Técnico de Fabricación A.
- F3 Técnico de Fabricación B.
- F4 Técnico de Fabricación C.
- F5 Técnico de Fabricación D.

**EMPLEADOS**

- 1 Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio. Calcador. Telefonista. Ordenanza.
- 2 Oficial 2ª Administrativo. Técnico de Organización de 2ª. Analista de 2ª de Laboratorio. Delineante de 2ª. Almacenero. Vigilante. Comprador en Plaza.
- 3 Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de Turismo. Chófer de Camión. Grabador-Comprador de Datos. Telefonista Bilingüe.
- 4 Oficial 1ª Administrativo. Técnico de Organización de 1ª. Analista de 1ª Laboratorio. Delineante de 1ª. Operador Técnico.
- 5 Encargado. Operador Informático. Secretaria.
- 6 Jefe 2ª Administrativo. Jefe de Organización de 2ª. Delineante Proyectista. Jefe de 2ª Laboratorio. Maestro de Taller de 2ª. Operador Informático Principal. Programador Informático.
- 7 Maestro de Taller. Programador Informático Principal.
- 8 Jefe de 1ª Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1ª. Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
- 9 Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a Grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

**CLAUSULA 11ª.** El personal de la escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes Grupos:

Ayudante de Fabricación	Grupo de Cotización 10
Técnico de Fabricación A	Grupo de Cotización 9
Técnico de Fabricación B	Grupo de Cotización 9
Técnico de Fabricación C	Grupo de Cotización 8
Técnico de Fabricación D	Grupo de Cotización 8

El sistema de promociones será el propuesto por la Comisión Paritaria de Promociones y aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio, quedando sin efecto las modalidades hasta ahora vigentes.

**CLAUSULA 12ª.** Las retribuciones mínimas garantizadas, a eficacia correcta cuando se trabaja a prima por el Sistema M.T.M. en grupo, están constituidas por el Salario o Sueldo Base, la Prima Mínima y el Plus Convenio, para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE PTAS. /DIA	PRIMA MINIMA PTAS. /DIA	PLUS CONVENIO PTAS. /DIA	TOTAL PTAS. /DIA
A	2.627,62	524,39	459,76	3.611,77
B	2.647,78	528,41	460,09	3.636,28
C	2.700,12	538,85	460,92	3.699,89
D	2.758,59	550,51	461,88	3.770,98
E	2.878,70	574,46	463,81	3.916,97

F1	2.688,07	536,75	460,51	3.685,33
F2	2.732,32	549,43	460,96	3.742,71
F3	2.762,02	551,11	461,93	3.775,06
F4	2.822,07	563,23	462,93	3.848,23
F5	3.002,89	588,00	475,64	4.066,53

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE PTAS. /MES	PRIMA MINIMA PTAS. /MES	PLUS CONVENIO PTAS. /MES	TOTAL PTAS. /MES
1	83.847	16.730	14.023	114.600
2	85.670	17.098	14.053	116.821
3	89.425	17.850	14.113	121.388
4	94.170	18.792	14.190	127.152
5	100.858	20.129	14.299	135.286
6	109.332	21.820	14.436	145.588
7	118.772	23.701	14.589	157.062
8	129.294	25.801	14.759	169.854
9	141.244	28.191	14.953	184.388

Las retribuciones mínimas garantizadas contenidas en esta Tabla se aplicarán, asimismo, al personal que no se encuentre trabajando bajo el Sistema de Incentivo Global, o que, trabajando bajo este, obtenga un Índice de Incentivo Global inferior a 100.

Las retribuciones contenidas en la precedente Tabla Salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

La Prima Mínima constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque este no vaya unido a un sistema específico de retribución por rendimiento.

El Plus Convenio constituye asimismo un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible. No se cobrará este concepto en las horas extraordinarias.

**CLAUSULA 13ª.** Los importes de Prima Mínima que se establecen en la precedente Tabla Salarial, por su carácter, serán sustituidos por los que se obtengan en el trabajo a prima por el Sistema M.T.M. en grupo.

**SECCION 2ª - QUINQUENIOS**

**CLAUSULA 14ª.** Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo Salarial, el valor que figura en la columna "Salario o Sueldo Base" en Tabla Salarial y su importe tendrá la consideración de "Complemento Personal". El importe de cada quinquenio será del 5% del Salario Base.

**SECCION 3ª - PLUSES**

**CLAUSULA 15ª.** Los Pluses reglamentarios de Trabajo Tóxico, Penoso o Peligroso, serán del veinte por ciento sobre el Salario Base más el "Complemento Personal"

El Plus reglamentario de Trabajo Nocturno será del treinta y cinco por ciento del Salario Base y se percibirá por día trabajado.

El personal que trabaje alternativamente en turno de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá un Plus por día trabajado equivalente al diez por ciento de su Salario Base.

**SECCION 4ª - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

**CLAUSULA 16ª.** Las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Servicio Militar e Incapacidad Laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

**SECCION 5ª - HORAS EXTRAORDINARIAS**

**CLAUSULA 17ª.** Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la Empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente.

En virtud de ello, acuerdan mantener sus valores congelados al nivel que tenían al 31 de Diciembre de 1991.

El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento Personal/día}) \times 425 \text{ días, o} (\text{Sueldo base} + \text{Complemento Personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.695 \text{ horas}} \times K$$

Las bases así obtenidas, se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el momento en que se ponga en vigor el Sistema de Incentivo Global, La Prima Mínima se percibirá también en Horas Extraordinarias. No se percibirá en estas el Plus Convenio. El valor del coeficiente K será de 0,679.

Una vez implantado el nuevo Sistema de Incentivo Global, se percibirá en Horas Extraordinarias el Incentivo Global Mínimo. En esta situación el valor del coeficiente K pasará a ser 0,615.

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

**SECCION 6ª - PAGO POR BANCO**

**CLAUSULA 18ª.** Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

**CAPITULO CUARTO**

**SECCION 1ª - SISTEMA DE PRIMAS M.T.M. EN GRUPO**

**CLAUSULA 19ª.** El Sistema de Primas M.T.M. en Grupo, se regulará de acuerdo con el marco de condiciones indicado a continuación:

1. Se entiende por tarea la unidad de trabajo a efectos de aplicación del incentivo.
2. La eficacia alcanzada en la realización de una tarea se mide por el porcentaje de tiempo teórico previsto para su realización sobre el tiempo efectivamente empleado.
3. El importe de las primas directas a la producción viene determinado por la eficacia alcanzada por el Grupo de Trabajo.

- La Eficacia Mínima exigible es la que obtiene un Grupo de Trabajo integrado por personas normalmente constituidas, conocedoras de su trabajo, que lo efectúan en las condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad; y corresponde al 83,3 por ciento de su rendimiento en el Sistema M.T.M. en Grupo.

La eficacia correcta es superior a la mínima exigible en un 12,5 por ciento.

- El cálculo de la prima se establecerá de tal forma que su percepción se inicie, como mínimo a partir del 83,3 por ciento de eficacia.
- Para aquellos valores de prima directa que estén comprendidos entre el 83,4 por ciento y el 120 por ciento de eficacia, se establecerá una recta de percepciones, mediante la cual se garantizará que para el valor de eficacia correcta, el importe de la prima directa no será inferior al veinticinco por ciento del salario base que para cada Grupo Salarial se establece en el Punto 8 de la presente Cláusula.
- La eficacia a aplicar para el cálculo de la prima se obtendrá para el conjunto de obreros que participe en el trabajo a prima en el Grupo de que se trate.

A efectos de devengos, los valores de primas directas iguales o superiores al 120 por ciento de eficacia se liquidará como si se hubiese obtenido ésta.

- Al trabajo a prima por el Sistema M.T.M. en Grupo le será aplicable para su cálculo la tabla de retribución/hora siguiente:

B Especialista .....	360,24
C Oficial 3ª .....	367,36
D Oficial 2ª .....	375,32
E Oficial 1ª .....	391,66

Las retribuciones/hora que preceden servirán como base para el cálculo de primas en los trabajos de estas categorías, con efectos desde el día 1 de Enero de 1992.

- Si por causas no imputables a los trabajadores, el Grupo alcanzase en una tarea, como prima, un importe inferior al equivalente al veinte por ciento del Salario Base, tendrá derecho a percibir éste; pero si, a juicio de la Comisión Paritaria, las causas de la baja eficacia fuesen atribuibles a los trabajadores, la tarea se liquidará con la prima correspondiente a la eficacia alcanzada por el Grupo.

**SECCION 2ª - SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL**

**CLAUSULA 20ª.** El Sistema de Incentivo Global (S.I.G.) se aplicará por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio y su implantación sustituirá al Sistema de Primas M.T.M. en Grupo.

**CLAUSULA 21ª.** El Sistema de Incentivo Global se regulará de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indica:

- El Sistema de Incentivo Global se aplicará en función de un Índice de Incentivo Global, abreviadamente I.I.G., que se determinará para cada área de aplicación en función de factores tales como Productividad, Calidad, Cumplimiento de Entregas y Servicios al Cliente.

La medida de los tiempos asignados en el nuevo Sistema de Incentivo Global se hará mediante la utilización del Sistema M.T.M.

El rendimiento computable por este Sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción. El Rendimiento Mínimo Exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad; y corresponde en este Sistema a un Índice de Incentivo Global igual a 100, equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el Sistema M.T.M.

- El Índice de Incentivo Global será único, y se elaborará sobre la base de la actividad global, realizándose la liquidación en función del volumen de producto entregado.
- El Índice de Incentivo Global se determinará inicialmente tomando como base la actividad desarrollada en el segundo semestre de 1992. Las bases y parámetros necesarios para su aplicación y desarrollo en cada área se determinarán aplicando rigurosamente el principio de igual beneficio a igual esfuerzo. Dada su naturaleza global no se considerarán improductivos ni demás desviaciones.
- El Incentivo Global, como concepto retributivo derivado del Sistema de Incentivo Global, tendrá la consideración de Complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el Rendimiento Mínimo Exigible, que queda establecido en el Índice de Incentivo Global igual a 100.

El Incentivo Global no se abonará en situaciones de ausencia al trabajo, regulación de empleo o adscripción a Referencias Improductivas. En estas situaciones se aplicará la Tabla Salarial de la Cláusula 12ª.

Su percepción será incompatible con el devengo de primas, o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

- El Incentivo Global se distribuirá en dos partes: Incentivo Global Mínimo e Incentivo Global Complementario.

El Incentivo Global Mínimo se percibirá en catorce mensualidades; siempre que se alcance un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 y por las cuantías que, para cada Grupo Salarial, se determinan en la Cláusula 23ª del presente Convenio.

El Incentivo Global Complementario se percibirá cuando el Índice de Incentivo Global sea superior a 100, según un Baremo establecido al efecto en función de dicho Índice.

El personal que en 1991 estaba integrado en algún Sistema de Primas Directas a la Producción por razón de su puesto de trabajo, será denominado en adelante Personal Productivo Directo y percibirá las cantidades establecidas en el Baremo indicado.

El personal que no tuviera aquella condición en 1991 será denominado Personal Indirecto, y percibirá en 1992, de acuerdo con el Índice de Incentivo Global que corresponda a su área, una cantidad equivalente al cincuenta por ciento del Baremo aplicable al Técnico de Fabricación D.

El personal encuadrado en colectivos que reciban un tratamiento salarial distinto al establecido en el Convenio Colectivo, que voluntariamente hayan accedido a tal situación, no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivo Global Complementario, que quedará sustituido por el Complemento Personal derivado de su especial tratamiento como tales colectivos.

- El Incentivo Global Complementario, en su caso, se devengará mensualmente, en once mensualidades al año. Por estar calculado globalmente, no se abonará en Vacaciones ni en Gratificaciones Extraordinarias.

Para su liquidación, el Incentivo Global Complementario, cuando proceda, se abonará únicamente por las horas efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado en el periodo mensual correspondiente.

**CLAUSULA 22ª.** A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el nuevo Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo y mientras permanezca en este y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la Tabla Salarial contenida en la Cláusula 12ª del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la Cláusula 23ª.

**CLAUSULA 23ª.** Las percepciones mínimas garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 estarán constituidas por el Salario o Sueldo Base y el Incentivo Global Mínimo (I.G.M.) para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE PTAS./DIA	I.G. MINIMO PTAS./DIA	TOTAL PTAS./DIA
F1	2.688,07	1.740,22	4.428,29
F2	2.732,32	1.744,11	4.476,43
F3	2.762,02	1.767,56	4.529,58
F4	2.822,07	1.789,60	4.611,67
F5	3.002,89	1.843,95	4.846,84

GRUPO SALARIAL	SUELDO BASE PTAS./MES	I.G. MINIMO PTAS./MES	TOTAL PTAS./MES
1	83.847	36.003	119.850
2	85.670	36.401	122.071
3	89.425	37.213	126.638
4	94.170	38.232	132.402
5	100.858	39.678	140.536
6	109.332	41.506	150.838
7	118.772	43.540	162.312
8	129.294	45.810	175.104
9	141.244	48.394	189.638

Las retribuciones contenidas en la Tabla precedente se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El Incentivo Global Mínimo constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

CLAUSULA 24ª. Cuando el Índice de Incentivo Global sea superior a 100 se percibirá, además, una cantidad variable complementaria, denominada Incentivo Global Complementario, que será determinada según el Baremo establecido al efecto, con el carácter de incentivo por cantidad de trabajo con calidad aceptada; en las condiciones establecidas en el desarrollo del Sistema de Incentivo Global.

CLAUSULA 25ª. Cuando el Índice de Incentivo Global alcanzado en un periodo mensual en cualquier área de aplicación, sea inferior a 100, cualquiera que sea la causa determinante de ello, no serán de aplicación al personal de dicha área las retribuciones indicadas en la Cláusula 23ª. del presente Convenio, aplicándose en su lugar la Tabla Salarial contenida en su Cláusula 12ª.

#### CAPITULO QUINTO

##### SECCION 1ª - COMPENSACION POR GASTOS DE VIAJE

CLAUSULA 26ª. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de Enero de 1992, será de 4.655 pesetas brutas, en desplazamientos a localidad distante hasta 200 kilómetros de la del contrato del trabajador.

El importe de la dieta reflejada en el párrafo anterior será de 6.375 pesetas brutas cuando el desplazamiento se haga a localidad distante más de 200 kilómetros del Centro de Trabajo.

La media dieta se fija en 1.710 pesetas brutas.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos percibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta de 4.435 pesetas por día. La media dieta en este régimen será de 1.995 pesetas.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la Empresa.

##### SECCION 2ª - COMPENSACION POR GASTOS DE TRANSPORTE

CLAUSULA 27ª. El Plus de Distancia será de 18,07 pesetas por kilómetro. El importe indicado se revisará durante la vigencia del presente Convenio, el día 1º de cada trimestre natural, incrementándose en el mismo tanto por ciento en que hubieren aumentado, en su caso, los precios del servicio urbano entre Santander y Maliaño.

#### CAPITULO SEXTO

##### SECCION 1ª - BENEFICIOS SOCIALES

CLAUSULA 28ª. Los empleados de Alcatel Cable Iberica, S.L., que no estén en situación de jubilación, percibirán con la nómina del mes de Agosto de 1992, la cantidad de 60.930 pesetas por este concepto.

##### SECCION 2ª - AYUDA A DISMINUIDOS PSIQUICOS

CLAUSULA 29ª. Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán en 1992 una ayuda de 28.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

##### SECCION 3ª - CREDITOS PARA VIVIENDAS

CLAUSULA 30ª. Durante el periodo de vigencia de este Convenio se concederán préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas, hasta un límite de 5.000.000 pesetas.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés equivalente al interés legal del dinero.

#### CAPITULO SEPTIMO

##### SECCION 1ª - INCAPACIDAD LABORAL

CLAUSULA 31ª. Al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la Cláusula 12ª, que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la Compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos como incapacidad laboral transitoria.

El personal que sea declarado en situación de Invalidez Permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

##### SECCION 2ª - ANTICIPACION DE LA JUBILACION

CLAUSULA 32ª. La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la Cláusula 12ª, que tenga asignada más el Complemento Personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

#### CAPITULO OCTAVO

##### SECCION UNICA - COMISION PARITARIA

CLAUSULA 33ª. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se constituirá la Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros Representantes de los Trabajadores, designados por el Comité, de entre sus miembros e igual número de Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la Representación de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

CLAUSULA 34ª. Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

CLAUSULA 35ª. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

#### CAPITULO NOVENO

##### SECCION UNICA - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

CLAUSULA 36ª. Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA 37ª. Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artº. 68.e. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaría, comunicará a la Dirección, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

CLAUSULA 38ª. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 2/85 de 2 de Agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

##### CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA I. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

**CLAUSULA II.** Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

**CLAUSULA III.** En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

**CLAUSULAS TRANSITORIAS**

**CLAUSULA I.** El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de ALCATEL CABLE IBERICA, S.L., el día 20 de Julio de 1992 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de Enero de 1992.

**CLAUSULA II.** Ambas partes acuerdan la siguiente garantía en relación con la evolución del Índice General de Precios al Consumo en 1992:

- Si el incremento del I.P.C. real para el conjunto del año fuese superior al 6,2% y hasta un límite máximo del 7%, se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los Grupos Salariales, en relación con las retribuciones mínimas garantizadas establecidas tanto en la Cláusula 12ª, como en la 23ª.
- Las cantidades así determinadas se incrementarán en ambas tablas, de acuerdo con sus correspondientes estructuras, con efectividad de 1 de Enero de 1992.

La aplicación de esta garantía afectará, en su caso, exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en la fecha de publicación del I.P.C. real del año 1992.

**CALENDARIO LABORAL - AÑO 1992**

ENERO							FEBRERO							MARZO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5					1	2									1
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					
ABRIL							MAYO							JUNIO						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5					1	2	3		1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5					1	2			1	2	3	4	5	6	
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4						1				1	2	3	4	5	6	
5	6	7	8	9	10	11	8	9	10	11	12	13	14	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	15	16	17	18	19	20	21	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	22	23	24	25	26	27	28	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		29	30						28	29	30	31			

- FIESTAS NACIONALES
  - FIESTAS LOCALES Y REGIONAL
  - △ FIESTAS TURNOS
  - ◇ FIESTAS CONVENIO
  - /// VACACIONES
  - ||| SABBADOS Y DOMINGOS
  - Días hábiles
    - Personal Jornada normal: 225
    - Personal a turnos: 218
- El día 23/12 el personal a turnos trabajará 5,75 horas.

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Álvarez Forestal, S. A.»**

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1º.- AMBITO**

El presente Convenio será de ámbito de Empresa y afectará a todos los productores que prestan servicios en "ALVAREZ FORESTAL, S.A.", con domicilio en Avda. Pablo Garnica, 20, de Torrelavega (Cantabria), quedando excluidos los comprendidos en el Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores y todos los trabajadores que prestan servicios para esta Empresa incluidos en el Régimen Especial Agrario.

**ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION**

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Junio de 1992 y tendrá una duración de tres años, concluyendo el 31 de Mayo de 1995, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denunciase con 40 días de antelación.

**ARTICULO 3º.- REVISIONES**

a) Revisión salarial para el 1º año de vigencia.

En el caso de que el IPC correspondiente al año natural 1992 más 0,25 puntos superase el 6% se aplicaría una revisión, en la diferencia exacta que supere dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1º de Junio de 1992, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1992, sobre los conceptos salariales siguientes: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus de Asistencia, Exceso de Jornada y Ayuda Escolar. La Antigüedad también se revisará en el mismo porcentaje que estos conceptos.

El concepto Horas Extras no sufrirá revisión.

b) Incremento Salarial para el 2º año de vigencia.

Al 1 de Junio de 1993 se incrementarán los conceptos salariales: Tabla Salarial (Anexo I), Primas, Excesos de Jornada, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus Asistencia, Antigüedad, Absentismo y Ayudas Sociales, en el porcentaje que resulte de sumarle 1,5 puntos a la previsión de I.P.C. que resulte del método que se describe a continuación:

- La media aritmética de las estimaciones o previsiones oficiales de los siguientes organismos: OCDE, CEE, BBV y lo que fije el Gobierno en la presentación del proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 1993.

- Si las previsiones de IPC que fije el Gobierno para 1993 en los Presupuestos antedichos, más 1,5 puntos fuera superior se aplicará ésta.

El concepto Horas Extras sufrirá un incremento de 70 pts. hora.

c) Revisión salarial para el 2º año de vigencia del Convenio.

Se garantiza el IPC real conjunto nacional del año natural 1993 más 1,5 puntos. En el supuesto de efectuarse la revisión se aplicaría en la diferencia exacta que supere al porcentaje fijado el 1º de Junio de 1993, tomando como base las tablas vigentes al 31 de Mayo de 1993, sobre los conceptos salariales siguientes:

Tabla Salarial, Primas, Primas en Pagas, Pagas Extras, Plus Asistencia, Excesos de Jornada, Antigüedad y Ayudas Sociales.

El concepto Horas Extras no sufrirá revisión.

d) Incremento salarial para el 3er año de vigencia

Al 1 de Junio de 1994 se negociará el crecimiento para los conceptos salariales recogidos en este Convenio.

e) Todo Convenio posterior se verá mejorado parcial o globalmente en su contenido o articulado.

**CAPITULO II**

**ARTICULO 4º.- PRELACION DE NORMAS**

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo; en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, así como a la Ordenanza Laboral de la Madera, que aunque quedase derogada seguirá teniendo vigencia en el presente Convenio Colectivo.

**ARTICULO 5º.- ABSORCION Y COMPENSACION**

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio, compensan y sustituyen en su totalidad, a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase, Usos y Costumbres o por cualquier otra causa.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

**ARTICULO 6º.- GARANTIA PERSONAL**

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, por lo que los trabajadores de nuevo ingreso, no podrán alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

**CAPITULO III**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

**ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL**

- La jornada se computará semanalmente.
- Las características propias del trabajo a desarrollar en "ALVAREZ FORESTAL, S.A.", hacen que con independencia del establecimiento del preceptivo Calendario Laboral y de la correspondiente determinación de la Jornada de Trabajo, cuyo cómputo semanal se establece en 40 horas efectivas, se fije el principio de valoración y cualificación del trabajo con arreglo al criterio de "unidad de obra", con preferencia al de "unidad de tiempo".
- A efectos indicativos, el horario es el que se señala a continuación:

Lunes a Viernes	Sábados
-----------------	---------

<b>A) Personal de Administración-Garaje y Técnico</b>			
Mañana .....	De 8 a 12 horas	De 8 a 10,30 h.	
Tarde .....	De 14 a 17,30 "	Descanso	
<b>B) Personal de Conducción de Vehículos</b>			
Mañana .....	De 8 a 12 horas	Descanso	
Tarde .....	De 14 a 18 horas		

Todo ello sin perjuicio de que por las condiciones especiales del trabajo, aludidas anteriormente y en relación con lo dispuesto en el Anexo II de este Convenio Colectivo, los conductores de camión, pala, oruga o cualquier otro vehículo para explotaciones forestales, podrán ser llamados para la realización de trabajos que constituyan exceso de jornada.

**ARTICULO 8º.- VACACIONES**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 23 días laborables de vacaciones, los cuales se disfrutarán de la forma siguiente:

- a) 16 días serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.
- b) 5 días se convendrán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- c) 2 días que se fijan en el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en sábado o domingo, en cuyo caso se fijarán otras fechas.

En relación a los 5 días del apartado b) de este artículo, la Empresa concederá estos días de vacaciones, siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de la plantilla de cada uno de los servicios para un mismo día. Si pasase este 15% , la Empresa concederá la vacación por riguroso orden de presentación de solicitud.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Antigüedad.
- Promedio de Prima obtenida en jornada normal, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de disfrute.
- Plus de Asistencia, según lo dispuesto en el artículo 22º.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de Diciembre.

El derecho de disfrute de vacaciones caduca anualmente, no pudiendo acumularse períodos de vacaciones de un año a otro, salvo que el trabajador no haya podido disfrutarlas en las fechas previstas por necesidades del servicio, todo ello sin perjuicio de los derechos que asistan a los trabajadores hasta citado momento.

En ningún caso el período anual de vacaciones será inferior a los 30 días naturales establecidos por la Ley 4/83 de 29-9.

**ARTICULO 9º.- ASCENSOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES**

- a) Los ascensos y la determinación y definición de las diversas categorías profesionales, se regirán con carácter general por las disposiciones contenidas en el Artículo 65 de la O.L. de la Madera.
- b) La Empresa publicará las categorías y puestos vacantes que decida cubrir en cualquier momento y que no sean de su libre asignación, según el Artículo 65 de la vigente O.L. de la Madera.

**ARTICULO 10º.- INGRESOS EN LA EMPRESA**

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**ARTICULO 11º.- PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa y trabajadores se ajustarán a lo que disponen las normas legales vigentes.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

**ARTICULO 129.- SEGURIDAD E HIGIENE**

Se establece un control laboral sobre la toxicidad y penosidad de los trabajos realizados, estando a lo que dispone la Ordenanza de Seguridad e Higiene en esta materia y la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera en su capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo, artículos 101, 102, 103 y 104.

Los complementos salariales que procedieran por estos conceptos, serán mejorados con cargo a la Empresa en un 20% por encima de lo que diga la Normativa Legal vigente.

**ARTICULO 130.- JUBILACION**

A los trabajadores incursos en este artículo, se les abonará un premio extraordinario, según las siguientes condiciones:

a) Para tener derecho al premio será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la Empresa.

b) Escala reguladora:

A los 65 años se percibirán .....	1,- mes
A los 64 " " " .....	1,4 meses
A los 63 " " " .....	1,8 "
A los 62 " " " .....	2,2 "
A los 61 " " " .....	2,6 "
A los 60 " " " .....	3,- "

c) A los trabajadores incursos en este artículo se les abonará una cantidad alzada como Premio por Jubilación, igual a un número de mensualidades de la tabla de arriba y sobre el salario real que deberá cobrar el trabajador en el momento de la misma, con excepción de la retribución por horas extras, siempre y cuando esta jubilación se produzca entre el mínimo de edad establecido en cada momento y un máximo de 65 años.

d) Todos aquellos trabajadores que tengan prestados 30 o más años de servicio a la Empresa, cualquiera que sea la edad de su jubilación, percibirán la cantidad máxima establecida en la tabla anterior.

**ARTICULO 140.- ANTIGÜEDAD**

Cada trabajador percibirá en concepto de antigüedad, la cantidad resultante de multiplicar los importes que figuran en la columna del Anexo III por el número de años al servicio de la Empresa, hasta un máximo de 25 años. A partir de estos, la antigüedad se percibirá con 1% más de porcentaje que corresponda.

No se tendrá en cuenta el periodo de aprendizaje, ni el tiempo en que el productor haya sido pinche, botones o aspirante administrativo.

**ARTICULO 150.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Matrimonio: 15 días naturales.

b) Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, garantizando dos días laborables.

c) Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 3 días naturales. Por padre, madre, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales. Nietos y abuelos de uno u otro cónyuge: 1 día natural.

Estos días no serán obligatoriamente seguidos, mientras persista alguna de las situaciones descritas en este apartado.

También se entiende por enfermedad grave, la intervención quirúrgica que precise anestesia total, o la que precisándola, debido a circunstancias especiales, no se pueda aplicar, debiéndose acreditar este extremo documentalmente.

d) Fallecimiento de cónyuge o hijos: 5 días laborables. Fallecimientos de padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. Fallecimiento de nietos, abuelos de uno u otro cónyuge, hermanos o hermanos políticos: 2 días naturales.

e) Traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.

f) Por matrimonio de hermanos, padres e hijos: 1 día.

g) En los casos de desplazamiento necesario de más de 150 Kms. o fuera de la región de Cantabria, por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

h) Asistencia a consultas de médicos especialistas: Un día previamente indicado por el médico de cabecera.

i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica o curas ambulatorias, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previo justificante en el que deberá constar, en todo caso, la hora de entrada y salida del consultorio.

La Empresa no abonará este tiempo en el supuesto de no cumplir este requisito.

La Empresa podrá reconocer este derecho a otros tipos de asistencia médica, atendiendo a las circunstancias especiales de cada supuesto, en todo caso aportando justificante, tal como señala el párrafo anterior.

j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según dispone la legislación vigente.

k) Para exámenes, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor. Para exámenes de carnet de conducir, también se dará el tiempo necesario, para ese día, previo el justificante correspondiente.

l) Para hospitalización preventiva, entre 24 y 48 horas, siempre que al 3º día el trabajador se incorpore al trabajo sin causar baja de enfermedad, la Empresa abonará el día o los dos días de hospitalización.

La retribución a asignar al trabajador por permisos retribuidos, será la que en el presente Convenio figura en el Anexo nº I, más antigüedad en su caso.

**ARTICULO 160.- GASTOS POR DESPLAZAMIENTO**

Todos los gastos que se ocasionen en los desplazamientos de la Empresa por necesidades de la misma, serán a cargo de ésta.

La Empresa indicará los lugares de cada zona en que estén prestando servicios los conductores, donde se debe comer, debiendo estos dar el conforme a la factura correspondiente de cada comida, la cual hará efectiva la Empresa directamente a la casa de comidas correspondiente.

En todo caso, el importe de la dieta completa y media dieta, no podrá exceder de:

Dieta Completa .....	2.409,- Ptas.
Media Dieta .....	1.205,-

**ARTICULO 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Los trabajadores podrán disfrutar de 6 días de permiso sin retribuir en la forma y condiciones que se detallan:

- a) Se dispondrá de un día como mínimo y 6 días como máximo, avisando con 48 horas de antelación.
- b) Su concesión será potestativa de la Empresa.

**ARTICULO 18º.- NOMINAS Y ANTICIPOS**

**Nómina**

Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

- a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.
- b) Deberá hacerse efectivo antes del 10 del mes siguiente al que la misma corresponde.

**Anticipos**

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor con una antelación de 48 horas.

**CAPITULO IV**

**CONDICIONES ECONOMICAS**

**ARTICULO 19º.- RETRIBUCIONES**

Los salarios que se establecen para las categorías profesionales señaladas en el presente Convenio, para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo 1 se acompaña al final del presente Convenio.

**ARTICULO 20º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán, cada una, dentro de los 15 primeros días de los meses de Julio y Diciembre respectivamente, a razón de 30 días naturales cada una.

Además se establece una paga extraordinaria de 30 días, que se abonará con motivo de la festividad de San José y dentro de los días 1 al 19 del mes de Marzo.

Para el cálculo de las mismas, se establecen los siguientes conceptos:

- Salario Convenio según Anexo nº I.
- Complemento Personal de Antigüedad, según Anexo nº III.
- Primas en Pagas -para el personal obrero-, a razón de 6.890 Pts.
- Plus de Asistencia en Pagas : 3.407,- Ptas.

Al personal que ingrese en el transcurso del año, se le abonará estas gratificaciones en la forma proporcional que regula el artículo 110, de la Ordenanza Laboral de la Madera.

**ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se retribuirán de acuerdo con los precios que se establecen en el Anexo IV del presente Convenio.

Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del Anexo IV con respecto al cálculo que establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan que están debidamente compensadas por las

mejoras y demás condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de citadas horas extraordinarias, ni individual ni colectivamente.

Ambas partes, teniendo presente la situación actual de Empleo, manifiestan su voluntad de reducir en lo posible el número de horas extras a realizar durante la vigencia de este Convenio.

**ARTICULO 22º.- PLUS DE ASISTENCIA**

Se establece un Plus de Asistencia al Trabajo, consistente en 165,- Ptas. por día trabajado, para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes.

No se considerarán como faltas de asistencia al trabajo, las siguientes:

- Vacaciones: Artículo nº 8 del Convenio Colectivo.
- Permisos retribuidos: Artículo nº 15 del Convenio Colectivo.
- Permisos no retribuidos: Artículo nº 17 del Convenio Colectivo.

Por faltas de asistencia que se produzcan en el período de un mes natural, se aplicarán las reducciones que para cada caso se detallan a continuación:

- Faltas de asistencia al trabajo:		Pts
1ª	Falta en un período de 1 mes natural	2 x 165,- = 330
2ª	" " " " " " " "	4 x 165,- = 660
3ª	" " " " " " " "	8 x 165,- = 1.320
4ª	" " " " " " " "	15 x 165,- = 2.475
5ª	" " " " " " " "	Pérdida total

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador, se incluirá la parte proporcional del Plus de Asistencia correspondiente a los días trabajados.

**CAPITULO V**

**BENEFICIOS SOCIALES**

**ARTICULO 23º.- GARANTIAS SINDICALES**

- a) La Empresa concederá a los Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, 25 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, no incluyéndose en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.
- b) No obstante, un miembro del Comité podrá acumular su crédito de horas trimestralmente, de tal forma, que cada tres meses dispondrá de un total de hasta 75 horas. Para este miembro del Comité los períodos de cómputo se iniciarán los días 1 de los meses de Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo.
- c) Cuotas Sindicales: La Empresa, previa autorización expresa e individual de cada trabajador, recaudará las cuotas sindicales, con destino a la Central a que pertenezca y en tanto no se reciban de aquél instrucciones en contrario. La suma de las cantidades retenidas para cada una de las Centrales Sindicales, se abonará a las Centrales correspondientes.

d) Asambleas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**ARTICULO 23 BIS.- ABSENTISMO**

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter anual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por cualquier causa durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica, cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Si en mérito de la reducción de absentismo, éste queda por debajo del 5,70% anual para todo el colectivo, se establece un premio por cada trabajador y año, de acuerdo con la tabla siguiente:

- Reducción del Índice General de Absentismo .....	5,70% a 4,70% = 345 Pts/por cada décima
- Idem. ....	4,70% a 3,70% = 461 "
- Idem. ....	3,70% a 2,70% = 636 "

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual y dentro de la segunda quincena de Junio de 1993 y 1994.

Los representantes sindicales revisarán los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como velarán por la reducción del absentismo.

Sólo tendrán derecho a percibir esta cantidad, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 5,70%. No obstante, los representantes sindicales con la Dirección podrán, en casos excepcionales, incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incurso en situaciones especiales de inclusión.

**ARTICULO 24.- SERVICIO MILITAR**

A todo aquel trabajador que se encuentre incurso en este Artículo, se le aplicará lo dispuesto en la Normativa vigente.

**ARTICULO 25.- EXCEDENCIAS**

Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de dos años. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, el derecho de excedencia será de uno a cinco años. Se establece que las peticiones en relación con este Artículo serán concedidas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, siempre que en el momento de la petición, el número de excedentes no supere el 10% de la plantilla, teniendo preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

En las excedencias para cargos políticos y sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

La Empresa garantiza el reingreso dentro de lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de la Madera.

**CAPITULO VI**

**BENEFICIOS EXTRA-SALARIALES**

**ARTICULO 26.- PERSONAL ACCIDENTADO Y ENFERMO**

**1) Personal Accidentado**

Para el personal que se halle en situación de I.L.T. derivada de accidente laboral, la Empresa concederá lo siguiente:

a) En el supuesto que con el 75% de la base reguladora no alcanzase el trabajador el Salario Convenio más la Media de la prima obtenida en el mes natural anterior, plus de asistencia y antigüedad en su caso, la Empresa le abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados. Esta cantidad se abonará por la Empresa mientras persista esta situación.

b) Si el trabajador accidentado, con el 75% de su Base Reguladora superase el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

**2) Personal Enfermo**

a) A partir de los tres meses ininterrumpidos de enfermedad no profesional, el productor percibirá, con cargo a la Empresa, un complemento que adicionado a la indemnización económica del Seguro de Enfermedad, complete el 100% del Salario de Cotización, mientras perciba dicha indemnización económica por parte del Seguro de Enfermedad.

b) En las bajas por ILT derivadas de enfermedad Común, la Empresa, siempre que el índice de absentismo del mes correspondiente sea igual o inferior al 3,5%, garantizará hasta el 75% de la Base Reguladora, desde el 4º día hasta el 20º en dicha situación; además en la primera baja del año por dicha causa, la Empresa abonará el 75% de los tres primeros días, tomando como cálculo de los mismos la Base reguladora que sirva para el cálculo de la ILT correspondiente.

**ARTICULO 27.- AYUDAS SOCIALES**

**1) Préstamos Ayuda Vivienda**

Se mantendrá el préstamo ayuda vivienda en las mismas condiciones del Convenio anterior, sin que represente nuevo desembolso para la Empresa.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose estos por orden de presentación de las solicitudes.

**2) Ayuda Escolar, Subnormales y otras**

Se crea un fondo para subvencionar estas ayudas, al cual la Empresa aporta 123.087,- pts. Esta aportación será para la vigencia de este Convenio.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido en los Estatutos correspondientes.

**CAPITULO VII**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

**Segunda.- COMISION PARITARIA**

A los efectos previstos en el Artículo 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por 6 miembros, 3 de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

**SOCIAL**

- D. Moisés Roiz Caloca
- D. Antonio Rueda Castañeda
- D. Antonio Fernández Fernández

**ECONOMICA**

- D. Jesús Jubete Capillas
- D. Fidel López Mediavilla
- D. José Antonio Oliva Gutiérrez

**Tercera.- SOMETIMIENTO A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE**

Ambas Comisiones Deliberadoras se someten voluntariamente a efectuar las correcciones que la Autoridad Laboral o Gobierno pudieran señalar para la homologación de este Convenio.

Y para que conste, firman el presente Convenio los componentes de la Comisión Deliberadora, en Torrelavega a diecinueve de Octubre de mil novecientos noventa y dos.

**PRIMA INDIRECTA**

Para todos aquellos trabajadores que no estén a Prima Directa porque su puesto de trabajo no ha sido racionalizado, percibirán en concepto de prima la cantidad de 85,22 Pts/hora efectiva trabajada, hasta que su puesto de trabajo esté racionalizado.

Este importe está sujeto a las puntuaciones que para cada concepto da el Jefe Inmediato Superior, hasta alcanzar un máximo de 100 puntos al mes.

El total de las horas del mes se multiplicará por el valor de la hora ya citado y al producto se le aplicará el coeficiente reductor dado por el Jefe Inmediato Superior, en el supuesto que se inferior a 100 puntos.

El Jefe Inmediato Superior de cada trabajador, por sí mismo no podrá realizar descuentos en las puntuaciones, superiores a 20 puntos por mes. Para aplicar deducciones superiores, será imprescindible tramitar los expedientes correspondientes a través del Departamento de Personal.

En el supuesto de reducción y a petición del interesado, el Jefe Inmediato Superior estará obligado a expresarle verbalmente las razones que han motivado la reducción practicada.

Al importe resultante de multiplicar el número de horas efectivas de trabajo por 85,22 pts., le será aplicado un coeficiente reductor igual a la diferencia entre los 100 puntos y los que reduzca el Jefe de Servicio correspondiente.

Los factores que intervienen son los siguientes:

- Actividad
- Calidad.
- Relaciones humanas.
- Orden y limpieza.

**COMISION DE VIGILANCIA**

Se creará una Comisión de Vigilancia con la misión de entender de todos los problemas que surjan de la aplicación, tanto de la Prima Indirecta como de los importes por estéreos transportados en concepto de exceso de jornada de trabajo.

Estará constituida por:

- a) El Director o persona en quien delegue.
- b) Un miembro de los delegados de personal, elegido entre dos designados por éste.
- c) El Jefe de Servicio en que esté encuadrado el puesto de trabajo.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de

confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL**

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Salario Convenio</u>
<b>Administrativos</b>	
Jefe Administrativo 1ª	119.060,-
Jefe Administrativo 2ª	114.810,-
Oficial Administrativo 1ª	111.400,-
Oficial Administrativo 2ª	104.925,-
Auxiliar Administrativo	98.878,-
Aspirante 17 años	79.551,-
Aspirante 16 años	78.836,-
Subalterno	96.860,-
<b>Personal Obrero</b>	
Encargado	3.461,-
Oficial de 1ª	3.371,-
Oficial de 2ª	3.323,-
Ayudante	3.208,-
Peón Especializado	3.181,-
Peón Fijo	3.161,-
Peón Eventual (1)	3.208,-
Aprendiz 2º año	2.629,-
Aprendiz 1er. año	2.566,-

(1) De la cantidad señalada (3.208,- Ptas.), corresponden 2.566,- a Salario Convenio y 642,- Pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

**ANEXO II**

**ANTIGUEDAD**

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Importe</u>	<u>1% de Antigüedad</u>
<b>Administrativos</b>		
Jefe Administrativo 1ª	686,-	686,-
Jefe Administrativo 2ª	646,-	646,-
Oficial Administrativo 1ª	607,-	607,-
Oficial Administrativo 2ª	538,-	538,-
Auxiliar Administrativo	476,-	476,-
Aspirante 17 años	273,-	273,-
Aspirante 16 años	267,-	267,-
Subalterno	454,-	454,-
<b>Personal Obrero</b>		
Encargado	17,52	17,52
Oficial de 1ª	16,69	16,69
Oficial de 2ª	16,19	16,19
Ayudante	14,96	14,96
Peón Especializado	14,72	14,72
Peón Fijo	14,48	14,48
Peón Eventual	14,21	14,21
Aprendiz 2º año	8,89	8,89
Aprendiz 1er año	8,24	8,24

**ANEXO III-1**

Se establece, de acuerdo con el Artículo 7º del presente Convenio Colectivo, para las categorías de conductor de camión, pala u oruga, las cantidades siguientes en concepto de Exceso de Jornada de Trabajo:

<u>Mes completo trabajado</u>	<u>Complemento por exceso de jornada</u>
	12.782,- Ptas.

La retribución propia de las tareas realizadas por el personal se miden por "unidad de obra", tanto las de carácter ordinario como las que impliquen un exceso de la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula 7ª del presente Convenio Colectivo, en donde queda establecida la jornada laboral en cómputo semanal de 40 horas, así como que la proyección de la jornada, tanto en la ordinaria como en el exceso de la misma, según regulan los textos legales citados, se pacta la obligatoriedad de las tareas que constituyen exceso de jornada, cuando sean necesarias y requerida su realización por parte de la Empresa.

En atención a lo anteriormente expuesto para los conductores de camión, pala, oruga u otro vehículo para explotaciones forestales- quienes en contrapartida son retribuidos con arreglo al complemento que por exceso de jornada se establece en este Anexo II-, el Complemento por dicho exceso de jornada se hará depender para su percibo de la realización de todas las tareas encomendadas por la Empresa en el curso del mes de su devengo. La negativa a efectuar un trabajo que conlleve exceso de jornada, dará derecho a ALVAREZ FORESTAL, S.A. a retirar en ese mes los porcentajes del complemento que se indican abajo, sin perjuicio de las facultades disciplinarias que correspondan a la Empresa, dimanantes de la citada actitud de desobediencia.

**Anexo III - 2**

**Pérdida**

Por 1 día que no se realice el exceso de jornada	7%
Por 2 días " " " " " " " "	14%
Por 3 " " " " " " " "	21%
Por 4 " " " " " " " "	28%
Por 5 " " " " " " " "	35%
Por 6 días o más	100%

**ANEXO IV**

**TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS**

Categorías	Sin antigüedad y nocturnidad	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
<b>Profesionales</b>				
Jefe Administrativo	1.128,-	1.137,-		
Oficial " 1ª	1.041,-	1.048,-		
" " 2ª	967,-	974,-		
Auxiliar "	898,-	904,-		
Aspirante 17 años	677,-	681,-		
" 16 años	669,-	673,-		
Subalterno	875,-	880,-		
Encargado	955,-	962,-	979,-	986,-
Oficial de 1ª	925,-	932,-	948,-	955,-
" 2ª	909,-	916,-	931,-	937,-
Ayudante	870,-	876,-	891,-	896,-
Peón Especializado	861,-	867,-	881,-	887,-
Peón Fijo	854,-	860,-	874,-	880,-
Peón Eventual	846,-	851,-	865,-	871,-
Aprendiz 2º año	677,-	681,-		
Aprendiz 1er año	669,-	673,-		

**SUPLEMENTO HORAS EXTRA EN DIAS FESTIVOS**

	Importe Hora
Oficial de 1ª	355,-
Oficial de 2ª	353,-
Especialista	315,-

**COMPLEMENTO PRIMAS EN PAGAS**

Queda fijado su importe en 6.890,- pts. para cada una de las tres pagas extras.

**ANEXO V-1**

**IMPORTE POR ESTEREO TRANSPORTADOS EN CONCEPTO DE EXCESO DE JORNADA DE TRABAJO:**

<b>Camiones GHC</b>	
Importe estéreo transportado monte a parque:	43,46 Pts.
Transportes realizados - Precios Tm.:	10,63 Pts.

**Camiones REO**

Importe estéreo transportado monte a parque:	35,37 Pts.
Transportes realizados - Precios Tm.:	8,78 Pts.
Traslado de pala precio por cada viaje:	173,49 Pts.
Traslado de pala que no sea la suya habitual (1) (Precio por cada viaje)	727,- Pts.

**Camiones THU**

Transportes realizados - Precio Tm.	6,44 Pts.
-------------------------------------	-----------

**Pala sobre Oruga**

<b>En Parque:</b>	
- Cargue sobre camión	10,35 Pts.
- Apile en parque	7,61 Pts.
<b>En Monte:</b>	
- Cargue de camión	17,94 Pts.
- Hora efectiva trabajada haciendo pista	142,62 Pts.

**Cablear con Winch**

- Hora efectiva trabajada con el mismo	142,62 Pts.
--	-------------

**ANEXO V - 2**

**Procesadora Lokomo**

- Importe estéreo	35,- Pts.
-------------------	-----------

**Camiones THU con grúa**

- Importe estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	46,- Pts.
- Cargue en parque	10,35 Pts.

**Importe kilometraje - Transportes de aserrío de madera a partir de 60 Km**

- Mercedes	6,55 Pts.
- Renault	6,55 Pts.
- Dodge	6,55 Pts.

**Camión MERCEDES con GRUA**

- Importe estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	41,60 Pts.
- Cargue en parque	10,35 Pts.

(1) Cuando se dé este caso, el conductor deberá detallarlo en el Parte Diario de Trabajo, en caso contrario no percibirá este importe.

**ANEXO VI - 1**

**TRABAJOS EXCEPCIONALES EN SABADOS**

En el supuesto de trabajar el sábado, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estéreo que se indican a continuación.

Se garantiza la cantidad de 4.058,- Ptas. en el caso de sobrevenir una avería al camión, llueva por la mañana o cualquier otra razón de fuerza mayor que no permita la conclusión del trabajo emprendido esa mañana, obligando los imponderables a permanecer incluso en el garaje de esta Sociedad.

**Camiones GHC**

Importe estéreo transportado monte a parque:	150,- Pts.
--	------------

**Camiones REO**

Importe estéreo transportado monte a parque:	115,- Pts.
--	------------

**Camiones THU con grúa**

Importe estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	136,- Pts.
Cargue en parque	52,87 Pts.

**Camión Mercedes con grúa**

Importe estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado:	120,- Pts.
Cargue en Parque	52,87 Pts.

**ANEXO VI - 2**

**Procesadora Lokomo**

- Importe estéreo	100,- Pts.
-------------------	------------

**Pala sobre Oruga**

En monte:

- Carga de camión	64,89 Pts.
- Hora efectiva trabajada haciendo pista	913,- Pts.

**Cablear con Winch**

- Hora efectiva trabajada en el mismo	913,- Pts.
---------------------------------------	------------

**ANEXO VII**

**TRABAJOS EXCEPCIONALES EN DOMINGO O FESTIVOS**

En el supuesto de trabajar en domingo o festivo, el exceso de jornada para este día se retribuirá según los precios por estéreo que se indican a continuación, bien entendido que en estos importes están comprendidos los precios del Anexo V.

**Camiones GMC**

- Importe por estéreo transportado de monte a parque	216,06 Pts.
--	-------------

**Camiones REO**

- Importe por estéreo transportado de monte a parque:	157,24 Pts.
---	-------------

**Camiones THU con Grúa**

- Importe por estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	201,26 Pts.
- Cargue a parque	28,31 Pts.

**Pala sobre oruga**

Hora efectiva trabajada haciendo PISTA	1.027,- Pts.
En Monte:	
- Cargue de camión	73,02 Pts.

**Camión Mercedes con Grúa**

- Importe estéreo cargado en monte, transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	178,- Pts.
- Cargue en Parque	28,31 Pts.

**Procesadora Lokomo**

- Importe estéreo	150,- Pts.
-------------------	------------

**MEDIR MADERA SOBRE CAMION**

Cada conductor de camión queda obligado a medir y controlar la madera que transporta, de acuerdo con las instrucciones que reciba de su inmediato superior, por lo que percibirá la cantidad de 2,66 Pts. por estéreo medido.

**ANEXO VIII**

**GASTOS PARTICULARES**

El personal que permanezca 7 ó más días seguidos fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 477,- Ptas. diarias, en concepto de compensación de gastos particulares, con independencia de los gastos por dietas que ocasionen estos desplazamientos, regulados en el Artículo 16º del presente Convenio Colectivo.

**Observaciones:**

- 1.- Tendrán derecho a la percepción de las 477,- Pts., los conductores de camión, pala u oruga, que en el período de los 7 ó más días seguidos fuera de su domicilio, tengan una interrupción como consecuencia de avería y deban trasladar el vehículo para su reparación a Torrelavega y continuar despues de la misma en el lugar de trabajo.
- 2.- En el supuesto de haber 1 ó más fiestas entre semana, estas computarán como fuera de su domicilio a los efectos anteriores, si bien no se percibirá la cantidad citada si no se trabaja en estos días festivos.

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA**

**Afiliación**

En el expediente de apremio que se sigue a los deudores que a continuación se relacionan ha sido dictada por el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social la siguiente

«Providencia.—A la vista del presente expediente de apremio seguido a los deudores, teniendo en cuenta que está debidamente acreditada la imposibilidad de hacer efectivos los débitos a la Seguridad Social y habiendo sido preceptivamente fiscalizado por Intervención, en aplicación del artículo 141 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Declaro crédito incobrable la cantidad a que asciende la deuda.

Teniendo en cuenta que, conforme el artículo 103.2 de la Orden mencionada, el procedimiento de apremio deberá reanudarse si dentro del plazo de prescripción los responsables del pago hubieran mejorado de fortuna».

Número de inscripción: 39/48.743/35. Deudora: «Cantabria de Decoración, S. L.». Importe: 321.754 pesetas.

Número de inscripción: 39/45.523/16. Deudora: «Envolturas de Santander». Importe: 1.338.166 pesetas.

Número de inscripción: 39/40.496/33. Deudora: «Talleres y Obras de Santander». Importe: 491.896 pesetas.

Número de inscripción: 39/40.479/16. Deudor: Don Fernando Dueñas Zapatero. Período: 3/86 a 9/88. Importe: 401.233 pesetas.

Número de inscripción: 39/32.221/03. Deudor: Don José Javier Vidania Fraile. Período: 7/84 a 8/91. Importe: 1.571.182 pesetas.

Número de inscripción: 39/32.856/56. Deudor: Don Francisco Liñán Serra. Período: 12/84 a 5/91. Importe: 1.790.392 pesetas.

Número de inscripción: 39/31.230/79. Deudor: Don José Manuel Sotorrío Sotorrío. Período: 9/86 a 8/91. Importe: 676.183 pesetas.

Número de inscripción: 39/44.366/23. Deudora: Doña Teresa Jayne Allen. Período: 6/90 a 11/91. Importe: 973.969 pesetas.

Lo que se pone en conocimiento de los obligados al pago, con la advertencia (en aplicación del artículo 141 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento de Recaudación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 261, de 31 de octubre de 1986), de que, si no comparecen en el plazo de diez días en esta Dirección Provincial de la Tesorería General, se entenderá cumplido el trámite de comunicación del cese de su actividad.

Contra esta Resolución se puede interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Cantabria, en el plazo de los quince días siguientes a esta notificación, sin perjuicio del previo y potestativo recurso de reposición ante esta Dirección Provincial, de acuerdo con los artículos 188 y 189 del Reglamento General de

los Recursos del Sistema de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» número 91, de 16 de abril de 1986).

En Santander, noviembre de 1992.—El director provincial, la subdirectora provincial de Inscripción, Afiliación, Altas y Bajas, María Fernanda Salvado Ballesteros.

92/96223

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Recaudación Ejecutiva

En el expediente de apremio que se sigue a los deudores que a continuación se relacionan ha sido dictada por el tesorero territorial de la Seguridad Social la siguiente

«Providencia.—A la vista del presente expediente de apremio seguido a los deudores, teniendo en cuenta que está debidamente acreditada la imposibilidad de hacer efectivos los débitos a la Seguridad Social y habiendo sido preceptivamente fiscalizado por Intervención, en aplicación del artículo 141.1 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Declaro crédito incobrable la cantidad a que asciende la deuda.

Teniendo en cuenta que, conforme el artículo 103.2 de la Orden mencionada, el procedimiento de apremio deberá reanudarse si dentro del plazo de prescripción los responsables del pago hubieran mejorado de fortuna».

Número de inscripción: 01-39/40.776/22. Deudor: Don José Luis Junco González. Período: 5/87-7/87. Importe: 78.238 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/410.601/83. Deudor: Don José Luis Junco González. Período: 4/80-12/87. Importe: 1.024.729 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/703.762/13. Deudor: Don Juan Manuel Mejías Portilla. Período: 6/80-12/88. Importe: 1.128.244 pesetas.

Lo que se pone en conocimiento de los obligados al pago, con la advertencia (en aplicación del artículo 141.4 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento de Recaudación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 261, de 31 de octubre de 1986), de que, si no comparecen en el plazo de diez días en esta Tesorería Territorial, se entenderá cumplido el trámite de comunicación del cese de su actividad.

Contra esta Resolución se puede interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Cantabria, en el plazo de los quince días siguientes a esta notificación, sin perjuicio del previo y potestativo recurso de reposición ante esta Tesorería, de acuerdo con los artículos 188 y 189 del Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» número 91, de 16 de abril de 1986), y los artículos 166 y 167 de la Orden anteriormente mencionada.

En Santander a 18 de noviembre de 1992.—El director provincial, P. D., el subdirector provincial de Recaudación, Manuel Méndez Claver.

92/96222

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Afiliación

En el expediente de apremio que se sigue a los deudores que a continuación se relacionan ha sido dictada por el director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social la siguiente

«Providencia.—A la vista del presente expediente de apremio seguido a los deudores, teniendo en cuenta que está debidamente acreditada la imposibilidad de hacer efectivos los débitos a la Seguridad Social y habiendo sido preceptivamente fiscalizado por Intervención, en aplicación del artículo 141 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Declaro crédito incobrable la cantidad a que asciende la deuda.

Teniendo en cuenta que, conforme el artículo 103.2 de la Orden mencionada, el procedimiento de apremio deberá reanudarse si dentro del plazo de prescripción los responsables del pago hubieran mejorado de fortuna».

Número de inscripción: 39-40.712/55. Deudora: «Luichi, S. A.». Importe: 12.500 pesetas.

Número de inscripción: 39/48.367-47. Deudora: «Triángulo, S. C.». Importe: 106.206 pesetas.

Número de inscripción: 39/43.153-71. Deudora: «Don Sancho, S. C.». Importe: 157.057 pesetas.

Número de inscripción: 39/32.263-45. Deudora: «Fombellida y Cavadas, S. A.». Importe: 8.922.735 pesetas.

Número de inscripción: 39/42.690-93. Deudora: «Cons. de Gestión de Cantabria, S. L.». Importe: 1.952.324 pesetas.

Número de inscripción: 39/40.414-48. Deudora: «José Miguel Serrano, S. A.». Importe: 2.896.342 pesetas.

Número de inscripción: 39/40.952-04. Deudora: «Maura, S. A.». Importe: 1.464.532 pesetas.

Lo que se pone en conocimiento de los obligados al pago, con la advertencia (en aplicación del artículo 141 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento de Recaudación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 261, de 31 de octubre de 1986), de que, si no comparecen en el plazo de diez días en esta Dirección Provincial de la Tesorería General, se entenderá cumplido el trámite de comunicación del cese de su actividad.

Contra esta Resolución se puede interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Cantabria, en el plazo de los quince días siguientes a esta notificación, sin perjuicio del previo y potestativo recurso de reposición ante esta Dirección Provincial, de acuerdo con los artículos 188 y 189 del Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social («Bo-

letín Oficial del Estado» número 91, de 16 de abril de 1986).

En Santander a 16 de noviembre de 1992.—El director provincial, P. D., la subdirectora provincial de Inscripción, Afiliación, Altas y Bajas, María Fernanda Salvado Ballesteros.

92/94317

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### Recaudación Ejecutiva

En el expediente de apremio que se sigue a los deudores que a continuación se relacionan ha sido dictada por el tesorero territorial de la Seguridad Social la siguiente

«Providencia.—A la vista del presente expediente de apremio seguido a los deudores, teniendo en cuenta que está debidamente acreditada la imposibilidad de hacer efectivos los débitos a la Seguridad Social y habiendo sido preceptivamente fiscalizado por Intervención, en aplicación del artículo 141.1 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Declaro crédito incobrable la cantidad a que asciende la deuda.

Teniendo en cuenta que, conforme el artículo 103.2 de la Orden mencionada, el procedimiento de apremio deberá reanudarse si dentro del plazo de prescripción los responsables del pago hubieran mejorado de fortuna».

Número de inscripción: 05-39/211.768/03. Deudora: Doña Francisca Castillo Plaza. Período: 1/82-12/88. Importe: 1.122.853 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/708.051/34. Deudor: Don Gregorio Alvarado López. Período: 1/84-12/87. Importe: 550.009 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/700.453/02. Deudora: Doña Laura Ascensión Ocejo Mazón. Período: 10/79-12/87. Importe: 971.189 pesetas.

Número de inscripción: 12-39/13.438/38. Deudora: Doña Laura Ascensión Ocejo Mazón. Período: 12/82-3/85. Importe: 179.581 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/706.112/35. Deudor: Don Torcuato Contreras Valero. Período: 11/81-12/87. Importe: 992.032 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/706.149/72. Deudora: Doña Begoña Caso González. Período: 8/83-12/86. Importe: 490.215 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/700.639/91. Deudor: Don Carlos Izquierdo Alonso. Período: 9/80-12/87. Importe: 1.181.444 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/205.953/08. Deudor: Don Anselmo Fernández Iglesias. Período: 1/81-12/87. Importe: 887.494 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/705.910/27. Deudor: Don Francisco Ruiz Castillo. Período: 9/81-12/87. Importe: 849.977 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/715.639/56. Deudor: Don Tomás Pardo Isa. Período: 1/86-12/87. Importe: 398.130 pesetas.

Número de inscripción: 05-39/204.405/12. Deudor: Don Pablo Canal Río. Período: 10/79-12/87. Importe: 622.350 pesetas.

Lo que se pone en conocimiento de los obligados al pago, con la advertencia (en aplicación del artículo 141.4 de la Orden de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el Reglamento de Recaudación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 261, de 31 de octubre de 1986), de que, si no comparecen en el plazo de diez días en esta Tesorería Territorial, se entenderá cumplido el trámite de comunicación del cese de su actividad.

Contra esta Resolución se puede interponer reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional de Cantabria, en el plazo de los quince días siguientes a esta notificación, sin perjuicio del previo y potestativo recurso de reposición ante esta Tesorería, de acuerdo con los artículos 188 y 189 del Reglamento General de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» número 91, de 16 de abril de 1986), y los artículos 166 y 167 de la Orden anteriormente mencionada.

En Santander a 18 de noviembre de 1992.—El director provincial, P. D., el subdirector provincial de Recaudación, Manuel Méndez Claver.

92/96218

## DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

### EDICTO

En el expediente administrativo de apremio número 88/3236, que se sigue por débitos a la Seguridad Social, al deudor don Óscar Ibarquén López, con documento nacional de identidad 13.639.746, se ha dictado la siguiente:

Diligencia: Tramitándose en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social a mi cargo expediente administrativo de apremio contra el deudor que a continuación se expresa.

Declaro embargado: El bien perteneciente al deudor que a continuación se describe por los descubiertos que igualmente se expresan.

Propietario: Don Óscar Ibarquén López, con documento nacional de identidad 13.639.746, casado con doña Marina Emilia García Rubio.

Urbana: Número 2. Piso bajo izquierda, desde la calle, situado en la planta alta (digo baja) del edificio número 16, que forma la quinta fila con entrada orientada al Sur, de un conjunto de veinte edificios, radicante en los pueblos de Monte y San Román de la Llanilla, Ayuntamiento de Santander, barrio de La Albericia; destinado a vivienda, de tipo A, con una superficie total construida de 70 metros 90 decímetros cuadrados, que consta de una gran pieza que es estar-comedor y cocina, de tres dormitorios y cuarto de aseo y linda: Frente, portal y hueco de escalera del edificio de que forma parte, y derecha entrando, izquierda y fondo, terreno sobrante de edificación. Su cuota en el edificio es del 25% y en el total conjunto del 1,15%.

El deudor aparece como propietario del bien descrito.

El importe de la deuda corresponde a un descubierto total del Régimen Especial de Autónomos con número de identificación 39/208.567, siendo el principal de 698.696 pesetas, un recargo de apremio de 139.738 pesetas y unas costas presupuestadas de 100.000 pesetas, lo que hace un total de 938.434 pesetas.

Del citado embargo se efectuará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad Número Uno, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Y para que sirva de notificación al deudor don Óscar Iburguen López, con documento nacional de identidad 13.639.746 y a su esposa doña Marina Emilia García Rubio, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 115, número 2 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, con último domicilio conocido en Joaquín Costa, 14, de esta ciudad, y hoy en ignorado paradero, conforme dispone el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente para su reglamentaria inserción en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Recursos: Contra el acto notificado cabe interponer recurso ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de ocho días hábiles, a contar del siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», conforme a lo dispuesto en el artículo 187 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por Real Decreto 716/1986, de 7 de marzo («Boletín Oficial del Estado», de 16 de abril de 1986).

No obstante, aunque se interponga recurso, el procedimiento de apremio no se suspenderá si no en los casos y condiciones previstos en el artículo 190 del citado Reglamento (pago, prescripción, aplazamiento de pago, falta de notificación, defecto formal sustantivo y con la previa aportación de garantías para el abono de la deuda).

Santander a 30 de noviembre de 1992.—El recaudador ejecutivo, Esteban Sainz Ríos.—P. D., el jefe de Negociado, Luis Moruza Landeras.

92/98311

## CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

### Comisaría de Aguas

#### *Nota-anuncio*

Don Manuel Gutiérrez Peña solicita la concesión para la ampliación de caudal, hasta totalizar 100 litros/segundo de un aprovechamiento de aguas públicas, del que tiene también instada la transferencia a su favor y que deriva del arroyo Santullán o de La Olmaza, en término municipal de Valderredible (Cantabria), con destino a producción de energía hidroeléctrica en una antigua central existente, instando al propio tiempo la correspondiente autorización administrativa para las instalaciones proyectadas. Asimismo solicita la declaración de utilidad pública de las obras a los efectos de expropiación forzosa e imposición de servidumbres.

A tal fin aporta el denominado «proyecto de ampliación y modernización de aprovechamiento hidroeléctrico en Villamoñico (Cantabria)» suscrito por el ingeniero de Caminos don Lorenzo Saldaña Martín, en Villamoñico y agosto de 1990 y en el que se estudia el aprovechamiento del caudal solicitado para producción de energía eléctrica, consistiendo las obras a ejecutar en síntesis en:

—Limpieza y acondicionamiento del azud existente.

—Reconstrucción del canal de derivación, con tubería de PVC de 400 milímetros de diámetro, enterrada en zanja.

—Acondicionamiento de cámara de carga.

—Reposición de tubería forzada, con tubo de PVC de 315 milímetros de diámetro, enterrado en zanja.

—Acondicionamiento de edificio de central.

La derivación de caudales es fluyente, sin regulación. El desnivel total del tramo aprovechado es de 20,77 metros y el salto bruto de 18,60 metros.

En cuanto a la maquinaria, se proyecta la instalación de una turbina tipo «Francis» de eje vertical acoplada directamente a un generador asíncrono de 17 KVA de potencia instalada y tensión de salida de 380 V. Transformador trifásico de 25 KVA de potencia, con relación de transformación 380/13200-20000 V. La instalación se completa con los oportunos elementos de maniobra, protección y medida, servicios auxiliares y protección del personal, con su red de tierras.

Está prevista la evacuación de la energía generada a la red de distribución de «Electra de Viesgo, Sociedad Anónima», situada a una distancia próxima a la central, disponiéndose al efecto una línea montada sobre postes de hormigón, según proyecto.

Lo que se hace público para general conocimiento pudiendo, quienes se consideren perjudicados con esta petición, dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 28, 50006-Zaragoza) o ante la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía (calle Castelar, 1, 39004-Santander) o ante el Ayuntamiento de Valderredible, dentro del plazo de veinte días hábiles contados a partir de la publicación de esta nota-anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», o del primer día de la exposición al público, en el caso de dirigir las reclamaciones ante el Ayuntamiento de Valderredible. Durante ese plazo estarán de manifiesto el expediente y proyectos, en horas hábiles, en las oficinas consignadas de la Confederación Hidrográfica del Ebro y del Ministerio de Industria y Energía en Cantabria.

Zaragoza y Santander, 17 de agosto de 1992.—El director provincial, Felipe Bigeriego de Juan.—El comisario de Aguas, Ángel María Solchaga Catalán.

92/93637

## DIPUTACIÓN FORAL DE VIZCAYA

### Departamento de Transportes

#### *Resolución expediente sancionador*

Habiendo resultado imposible la notificación, prevista en el artículo 80.1 y 2 de la Ley de Procedimiento Administrativo, del expediente sancionador

BI-1-1147-O-92, incoado a don Miguel Ángel Gutiérrez González, mediante Resolución número 1.453/92, de 30 de septiembre, con una sanción de 50.000 pesetas, por infracción cometida en materia de transportes mecánicos por carretera, contra el que podrá el interesado interponer recurso de alzada ante la Diputación Foral de Vizcaya en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a aquel que tenga lugar la notificación de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 122 y concordantes de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se hace público el presente edicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80.3 del citado texto legal.

El expediente sancionador de referencia se encuentra expuesto en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Meruelo, última residencia conocida del denunciado.

El citado importe puede ser abonado en cualquier sucursal de la Caja de Ahorros de Bilbao Bizkaia Kutxa cuenta número 35-60140/3, indicando el número de expediente y remitiendo a la Dirección General de Transportes el duplicado del justificante de ingreso.

Bilbao a 23 de noviembre de 1992.—El diputado foral de Transportes, Martín Martínez Muñoz.

92/98413

## IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### 2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE LAREDO

##### EDICTO

*Expediente número 139/91*

En virtud de lo acordado por el señor juez de instrucción número uno de Laredo en autos de juicio de faltas seguidos con el número 139/91 por accidente de circulación, por el presente se notifica a la compañía de seguros «Unasyr», de ignorado paradero y domicilio la providencia de fecha 1 de julio de 1992 que dice:

Dada cuenta, por presentado el anterior recurso de apelación en tiempo y forma contra la sentencia dictada en los presentes autos por don Vicente Fuentes Villalba y de conformidad con los artículos 795 y 796 de la L. E. Cr., dese traslado del escrito presentado para que aleguen lo que consideren oportuno en defensa de sus intereses y transcurrido dicho plazo, háyanse o no presentado escritos, remítanse las actuaciones a la ilustrísima Audiencia Provincial de Santander para la resolución de dicho recurso.

Laredo a 13 de noviembre de 1992.—La secretaria (ilegible).

92/94601

#### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE TORRELAVEGA

*Expediente número 106/92*

Don José Vicente Mestas Torre, oficial en funciones de secretario del Juzgado de Instrucción Número Dos de Torrelavega,

Doy fe: Que en juicio de faltas número 106/92, por lesiones, en el que intervienen como partes doña María Luisa Ruiz Sainz, como denunciante y doña Verónica López Alunda, codenunciada, con fecha 27 de mayo de 1992, recayó sentencia cuya parte dispositiva dice:

Fallo: En atención a lo expuesto condeno a doña Verónica López Alunda como autora penalmente responsable de una falta del artículo 582 del Código Penal a la pena de tres días de arresto menor, así como al pago de las costas de este juicio, si las hubiere y a que en concepto de responsabilidad civil indemnice a doña María Luisa Ruiz Sainz en 12.500 pesetas por los días en que estuvo lesionada. Notifíquese la presente resolución a las partes previniéndoles de que contra la misma podrán interponer ante este Juzgado recurso de apelación en el plazo de cinco días, mediante escrito razonado.

Para que conste y sirva de notificación en forma a la penada doña Verónica López Alunda, actualmente en ignorado paradero, expido la presente, en Torrelavega a 16 de octubre de 1992.—El oficial en funciones de secretario, José Vicente Mestas Torre.

92/96126

### BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

#### TARIFAS

	PTA
Suscripción anual .....	9.400
Suscripción semestral .....	4.694
Suscripción trimestral .....	2.350
Número suelto del año en curso .....	64
Número suelto de años anteriores .....	100

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %

#### Anuncios e inserciones:

a) Por palabra .....	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas .....	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas .....	260
d) Por plana entera .....	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 15 %

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

## Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46  
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79  
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958