



BOLETÍN OFICIAL CANTABRIA

Año LXIII – Lunes, 12 de julio de 1999 – Número 137

Sumario

	PÁG
I. GOBIERNO DE CANTABRIA	
2. Personal	
2.3 Consejería de Educación y Juventud.–Resolución de 6 de julio de 1999 por la que se hace pública la lista definitiva de profesores seleccionados, no seleccionados y excluidos, de acuerdo con la Resolución de fecha 20 de abril de 1999, por la que se convocan licencias por estudios para el curso 1999/2000 destinadas a funcionarios docentes que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Enseñanzas Artísticas y de Idiomas, Cuerpos o Escalas declarados a extinguir, Inspectores de Educación e Inspectores al Servicio de la Administración Educativa	5.122
3. Otras disposiciones	
3.2 Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones.–Undécimo convenio colectivo de AMPROS	5.124
3.2 Consejería de Industria, Turismo, Trabajo y Comunicaciones.–Convenio colectivo de la empresa «Andía Lácteos, Sociedad Limitada» para 1999, 2000 y 2001, planta de Renedo de Piélagos	5.138
3.2 Consejería de Economía y Hacienda.–Notificaciones de apremio-administrativo-embargo de sueldos, salarios y pensiones	5.148
3.2 Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca.–Notificación de propuesta de Resolución de procedimiento sancionador número G-9/99	5.148
4. Subastas y concursos	
4.2 Consejería de Presidencia.–Resolución por la que se anuncia concurso procedimiento abierto para adquisición de un equipo cromatográfico de gases para el Plan Regional de Drogas	5.149
4.2 Consejería de Presidencia.–Anuncio de concurso procedimiento abierto para suministro, instalación y puesta en funcionamiento de equipos para ampliar la red de vigilancia y control de la contaminación atmosférica en Cantabria	5.149
II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	
2. Otras disposiciones	
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.....	5.149
IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
1. Subastas	
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Laredo	5.149
Juzgados de Primera Instancia Números Uno y Cuatro de Santander	5.150
Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Tres de Torrelavega	5.152

I. GOBIERNO DE CANTABRIA

2. Personal

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD

RESOLUCIÓN de 6 de julio de 1999 por la que se hace pública la lista definitiva de profesores seleccionados, no seleccionados y excluidos, de acuerdo con la Resolución de fecha 20 de abril de 1999, por la que se convocan licencias por estudios para el curso 1999/2000 destinadas a funcionarios docentes que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Enseñanzas Artísticas y de Idiomas, Cuerpos o Escalas declarados a extinguir, Inspectores de Educación e Inspectores al Servicio de la Administración Educativa.

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de la Consejería de Educación y Juventud, de fecha 20 de abril de 1999 («Boletín Oficial de Cantabria» del 26) por la que se convocan licencias por estudios para el curso 1999/2000, destinadas a funcionarios docentes que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Enseñanzas Artísticas y de Idiomas, Cuerpos declarados a extinguir, Inspectores de Educación e Inspectores al Servicio de la Administración Educativa, y según el acuerdo de la Comisión seleccionadora a que se refiere la base octava de la citada convocatoria.

Esta Consejería de Educación y Juventud ha resuelto:

Primero.- Conceder licencia por estudios para el curso 1999/2000 al personal docente que se relaciona en el anexo I de la presente Resolución.

Segundo.- No conceder licencia por estudios a los candidatos relacionados en el anexo II de esta Resolución, por no haber sido preseleccionados en la fase A o aún habiéndolo sido no alcanzar en la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases A y B la puntuación suficiente en la modalidad correspondiente.

Tercero.- Excluir las solicitudes de los participantes relacionados en el anexo III de esta Resolución por no reunir alguno de los requisitos establecidos en la convocatoria, según se especifica en el mencionado anexo.

Cuarto.- No conceder licencia por estudios a los candidatos relacionados en el anexo IV de esta Resolución al haber renunciado a su participación en la convocatoria.

Quinto.- El período de duración de la licencia por estudios y las retribuciones a percibir serán las especificadas en las bases vigésima quinta y vigésima séptima de la Resolución de 20 de abril de 1999.

Sexto.- Los seleccionados, de acuerdo con lo establecido en la base vigésima sexta de la convocatoria, quedan obligados a presentar en el Servicio de Inspección de Educación de la Dirección General, la siguiente documentación:

6.1. Licencias por estudios de un año de duración, modalidades A o B: Durante el mes de febrero de 2000, un informe del trabajo realizado hasta la fecha o fotocopia compulsada de la certificación acreditativa de estar matriculado en el curso para el que solicitó la licencia y de asistencia al mismo. Al finalizar el período de licencia por estudios, en el plazo improrrogable de un mes, una memoria global del trabajo desarrollado o certificación académica de los estudios realizados.

6.2. Licencia por estudios de un cuatrimestre de duración, modalidades A o B: Al finalizar el período de licencia por estudios, en el plazo improrrogable de un mes, una memoria global del trabajo desarrollado o certificación académica de los estudios realizados.

Séptimo.- Contra la presente Resolución, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante el Consejo de Gobierno de Cantabria, a contar desde su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Santander, 6 de julio de 1999.—La consejera de Educación y Juventud, Sofía Juaristi Zalduendo.

ANEXO I

PROFESORES SELECCIONADOS

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CENTRO DE DESTINO	LOCALIDAD	Fase A	Fase B	TOTAL
CUERPO : Maestros						
MODALIDAD: A PERÍODO: Anual						
GALLEGO JIMÉNEZ, Alberto	16.785.882	C.R.A. Miera	Mirones	26	28	54
SAN GABRIEL SÁNCHEZ, Mariano	14.915.256	C.P. "Juan de la Cosa"	Santofía	24,9	29	53,9
ARCE BOLADO, José Antonio	13.726.837	C.P. "S. Pedro Apóstol"	Castillo	24	29	53
VELASCO SAYAR, Angeles	13.748.120	C.P. "Cantabria"	Puente S. Miguel	21	30	51
GALLO CUESTA, José	13.724.380	C.E.E. "P. Martín Saéz"	Laredo	21	29,5	50,5
MARLASCA AMIGO, José Antonio	13.717.343	C.P. "José M ^a Pereda"	Santander	26	24,5	50,5
FERNÁNDEZ SETIEN, Carolina	13.732.873	C.E.E. "P. Martín Saéz"	Laredo	21	29	50
MATÉ MATÉ, José L.	13.700.456	C.P. "Palacio"	Noja	22	28	50
HERRERA COBO, Begoña	13.695.904	C.P. "Matilde de la Torre"	Muriedas	20	28,5	48,5
LLOREDA CASTILLO, Paloma	13.747.170	C.P. "Mata Linares"	S. Vte. Barquera	26	21,5	47,5
CUERPO : Maestros						
MODALIDAD: A PERÍODO: Cuatrimestral						
IRULEGUI DOMINGO, Gema	13.770.117	C.P. "Casimiro Collado"	Liendo	22	26	48

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CENTRO DE DESTINO	LOCALIDAD	Fase A	Fase B	TOTAL
--------------------	--------	-------------------	-----------	--------	--------	-------

CUERPO : Profesores de Enseñanza Secundaria, Artísticas y de Idiomas y Cuerpos o Escalas declaradas a extinguir
MODALIDAD: A PERÍODO: Anual

ALONSO ZARZA, Martín	6.518.175	I.E.S. "J. Orbe Cano"	Los Corrales	26	29	55
FLOR PÉREZ, José Ignacio	10.769.930	I.E.S. "M. Gtez. Aragón"	Viérnoles	24,7	28	52,7
CALVO MIRA, José María	13.061.170	I.E.S. "Cantabria"	Santander	21,8	28	49,8
REZOLA PALACIOS, M ^a Valvanera	16.507.874	I.E.S. "El Astillero"	El Astillero	22	26	48
DÍAZ-CANEJA RODRÍGUEZ, M ^a Carmen	12.207.167	I.E.S. "Villajunco" (C.S. Cidead IES J.M ^a Pereda"	Santander	22,1	25,5	47,6

CUERPO : Profesores de Enseñanza Secundaria, Artísticas y de Idiomas y Cuerpos o Escalas declaradas a extinguir
MODALIDAD: B PERÍODO: Anual

RÍO VILLAVERDE, José Antonio del	35.909.793	I.E.S. "Las Llamas"	Santander	25	25	50
GUTIÉRREZ PELLÓN, Francisco	13.645.424	I.E.S. "Ricardo Bernardo"	Valdecilla	21,5	24,1	45,6

ANEXO II

PROFESORES NO SELECCIONADOS

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CUERPO	PER.	MODALIDAD	Fase A	Fase B	TOTAL
CERVERA BAHAMONDE, Natividad	13.720.750	Maestros	Anual	A	17	24	41
CUESTA ABAD, Elena	50.282.745	P.E.S.	Anual	A	18,6	-	18,6
GÓMEZ GÓMEZ, José María	72.867.675	Maestros	Anual	A	21	24	45
RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, Fco. De Borja	13.719.671	P.E.S.	Anual	A	22,2	24	46,2
RUIZ DE LA CUESTA BRAVO, M ^a Pilar	16.506.773	P.E.S.	Anual	A	23,1	24	47,1
SANZ GRACIA, Pedro Francisco	17.691.133	P.E.S.	Anual	A	22,2	20	42,2

ANEXO III

PROFESORES EXCLUIDOS

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CUERPO	PER	MODALIDAD	Fase	CAUSA DE EXCLUSIÓN
ALONSO DÍEZ, Marcelino	13.101.899	P.E.S.	Anual	A	A	Según aptdo. tercero punto 2 de la convocatoria
ALVAREZ RODRÍGUEZ, Ángel J.	10.551.124	P.E.S.	Anual	B	A	Según aptdo. tercero punto 3 de la convocatoria
CORTÉS VALENCIANO, Marcelino	29.086.825	P.E.S.	Anual	A	A	Según aptdo. tercero punto 2 de la convocatoria
GARCÍA SOBRINO, Javier	13.735.688	Maestros	Anual	B	A	Según aptdo. tercero punto 6 de la convocatoria
GLEZ. DE RIANCHO MARÍÑAS, Anfbal	13.684.702	P.E.S.	Anual	A	A	Según aptdo. tercero punto 10 de la convocatoria
GONZÁLEZ DE LA TORRE, José A.	13.719.447	P.E.S.	Anual	B	A	Según aptdo. tercero punto 10 de la convocatoria
GUTIÉRREZ SEBASTIÁN, Raquel	13.768.655	P.E.S.	Anual	A	A	Según aptdo. tercero punto 2 de la convocatoria
JEREZ MONTERO, José Carlos	72.114.737	P.E.S.	Anual	B	A	Según aptdo. tercero punto 10 de la convocatoria

ANEXO IV

PROFESORES QUE RENUNCIAN

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	CUERPO	Fase
ORTEGA ARIAS, Elena	38.059.400	P.E.S.	B
TRABADO ANDÍA, Juan Manuel	14.916.087	P.E.S.	B

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Undécimo convenio colectivo de AMPROS

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Asociación Cántabra 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.

ARTÍCULO 2.

Quedan excluidos concretamente del ámbito de este convenio:

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

b) Los miembros de las comunidades religiosas, capellanes o personas religiosas que sirvan a instituciones de asistencia a minusválidos psíquicos. Dicho personal se regirá por los convenios que tengan establecidos o que se 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.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio colectivo, 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 número 1.368/85, 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.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 1998, terminando, por tanto, su vigencia el 31 de diciembre de 1999. Sus efectos económicos tendrán vigencia desde la indicada fecha del 1 de enero de 1998 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 1999.

ARTÍCULO 5.

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.

ARTÍCULO 6. 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.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA.

Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8.

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 el Comité de empresa y el responsable de la sección afectada.

ARTÍCULO 9.

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.

ARTÍCULO 10.

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.

ARTÍCULO 11.

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.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sección primera. Disposiciones generales

ARTÍCULO 12.

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.

ARTÍCULO 13.

Son, asimismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todos los trabajadores afectados por el presente convenio están obligados a realizar 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.

Sección segunda. Clasificación según la permanencia

ARTÍCULO 14.

Por razón de la permanencia del personal en la empresa se clasificará en: Fijo, eventual o interino.

ARTÍCULO 15.

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.

ARTÍCULO 16.

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

ARTÍCULO 17.

Es personal interino el que presta su trabajo de forma continuada supliendo ausencias temporales de trabajadores fijos originadas por servicio militar, incapacidad temporal por enfermedad o accidente, excedencias forzosas o situaciones semejantes que obliguen 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 quien 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.

Sección tercera. Clasificación según función**ARTÍCULO 18.**

El personal que presta sus servicios, tanto manuales como intelectuales se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos y categorías:

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO
I	Personal técnico titulado de grado superior
II	Personal técnico titulado de grado medio(trabajador social)
III	Personal técnico titulado de grado medio (C. Día y C.O.S.)
IV	Personal técnico titulado de grado medio (maestro JUAN XXIII)
V	Oficial Administración 1. ^a (Of. Admón. oficina)
VI	Encargado (encargados C.E.E. Santander)
VII	Encargado (encargados C.E.E. Laredo y Reinosa)
VIII	Encargado (encargados C.O., C.A.F. y C.A.S.C.)
IX	Chófer Cat. «D» - C.E.E. Santander
X	Cocinera-Cocinera (+ 100 comensales)
XI	Chófer Cat. «B» - C.O. Santander
XII	Auxil. cocina y Serv. Domes.(Aux. cocina y S. Dom. C.C.S., + 100 comensales)
XIII	Auxiliar técnico educativo (cuidador) (Res., C. Día y C.A.F.)
XIV	Oficial Admón. 2. ^a (oficial Admón. oficina)
XV	Auxiliar técnico educativo (cuidador JUAN XXIII)
XVI	Oficial 2. ^a (cocinera-Serv. Domésticos)
XVII	Oficial 3. ^a actividades diversas
XVIII	Pers. Serv. Dom.-Personal servicios domésticos
XIX	Oficial Admón. 3. ^a -Oficial administrativo
XX	Auxiliar Admón.-Auxiliar Admón.
XXI	Ordenanza-Ordenanza
XXII	Cuidador-Cuidador de noche

ARTÍCULO 19.

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.

CAPÍTULO IV: INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLA Y ESCALAFONES**Sección primera: Ingresos****ARTÍCULO 20.**

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

ARTÍCULO 21.

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 reúne las idóneas condiciones que la atención del minusválido requiere.

ARTÍCULO 22.

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.

ARTÍCULO 23.

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.

ARTÍCULO 24.

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 correspondientes 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.

ARTÍCULO 25.

La contratación del personal interino deberá hacerse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador a quien 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.

ARTÍCULO 26.

La contratación del personal eventual para trabajos 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.

Las contrataciones llevadas a efecto por esta empresa en la modalidad de contrato en prácticas tendrán las remuneraciones siguientes:

Primer año, 75 por 100 salario convenio según categoría.

Segundo año, 85 por 100 salario convenio según categoría.

Sección segunda: Ascensos

ARTÍCULO 27.

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.

ARTÍCULO 28.

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 minusválidos cualquiera que sea la categoría y el grupo profesional de la plaza a cubrir.

Grupo II. Personal administrativo.

ARTÍCULO 29.

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

ARTÍCULO 30.

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 oficiales de tercera de la especialidad de que se trate que hayan superado el período de aprendizaje.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares

ARTÍCULO 31.

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

ARTÍCULO 32.

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.

Sección tercera. Plantillas y escalafones

ARTÍCULO 33.

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.

ARTÍCULO 34.

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 y conforme con lo establecido al efecto por la legislación en vigor.

ARTÍCULO 35.

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.

ARTÍCULO 36.

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.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Sección primera. Principios generales

ARTÍCULO 37.

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

ARTÍCULO 38.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario convenio, que figura en el Anexo II y será el correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998. Para dicho año será el resultante de aplicar al salario convenio al 31 de diciembre de 1997, un aumento equivalente al 1,6% sobre todos los conceptos.

El correspondiente al año 1999 será el resultante de aplicar al salario convenio al 31 de diciembre de 1998 un aumento equivalente al 1,8% sobre todos los conceptos, excepto la antigüedad.

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.

ARTÍCULO 39.

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.

ARTÍCULO 40.

Cuando en un centro incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio existan personas que por motivos altruistas desearan prestar servicios sin percibir contraprestación alguna, deberá el centro solicitar la previa autorización de la Delegación General 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 refiere el párrafo anterior quedarán excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio y demás normas reguladoras del contrato de trabajo y Seguridad Social.

Sección segunda. Salario convenio

ARTÍCULO 41.

El salario convenio 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 establece en el anexo II del mismo, que a todos los efectos se entenderá como parte integrante de ella.

ARTÍCULO 42.

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.

Sección tercera. Complementos del salario

ARTÍCULO 43.

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.

ARTÍCULO 44.

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 nueva 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 consolará la retribución, aunque no la categoría superior.

ARTÍCULO 45.

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.

ARTÍCULO 46.

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 complemento 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 sólo 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 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.

ARTÍCULO 47. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal, afectado por el presente convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, compuestas por el salario convenio, los pluses de responsabilidad 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 abonarán 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.

ARTÍCULO 48. PLUS DE RESPONSABILIDAD.

a) Responsabilidad de atención directa. Por designación de la empresa y previa aceptación del trabajador, este se responsabilizará de todo lo concerniente a la atención directa de un centro o servicio, y a las órdenes del jefe de área correspondiente. Mientras realice este cargo de responsabilidad percibirá el plus mensual que seguidamente se detalla: Cuidador responsable de viviendas hasta veinticinco plazas, 73.486 pesetas; cuidador responsable de viviendas de más de veinticinco plazas, 80.122 pesetas; encargado responsable del Centro Especial de Empleo de Laredo, 41.453 pesetas; encargado responsable del Centro Especial de Empleo de Reinosa, 18.839 pesetas; encargado responsable de atención interna del Centro Ocupacional de Santander, 19.615 pesetas; encargado responsable del Centro Ocupacional de Horna, 5.718 pesetas; el encargado del CAF, 2.591 pesetas; cuidador responsable del Centro de Asistencia de Día de Santander, 36.945 pesetas. Este último plus no será de aplicación en tanto se mantenga el actual puesto de técnico de grado medio a extinguir.

b) Responsabilidad compartida. Por las especiales características de algunos de los puestos de trabajo, se establece el siguiente plus, pudiendo no obstante crearse cuantos sean necesarios, los cuidadores de las viviendas que trabajen los fines de semana y festivo, percibirán un plus mensual de 5.071 pesetas en tanto permanezcan dichas características.

Todos los pluses podrán ser absorbidos o compensados según se indica en el artículo 6.º y dejarán de percibirlos desde el momento en que desaparezcan las condiciones que los originaron.

ARTÍCULO 49.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario convenio. Si estas labores se efectúan únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación se reducirá al 10% si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso 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% pasará a ser el 25% si concurriese dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Dirección General de Trabajo, previos los asesoramientos que estime oportunos.

Las resoluciones adoptadas por la Dirección General 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 serán respetadas 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 convenio del 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 Dirección General de Trabajo, por medio de la Inspección de Trabajo, previos los informes técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

ARTÍCULO 50.

El personal que preste servicios en centros en los 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.

Cuando por sus funciones el personal debe pernoctar, tendrá derecho a alojamiento. En todo caso el personal interno, considerado como tal el que viva permanentemente en la empresa, tendrá derecho a manutención y alojamiento a cargo de ésta.

ARTÍCULO 51.

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 por la empresa.

Sección cuarta. Anticipos y créditos

ARTÍCULO 52.

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

ARTÍCULO 53.

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.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Sección primera. Jornada, principios generales

ARTÍCULO 54. JORNADA LABORAL.

El número de horas anuales de trabajo efectivo 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 minusválidos 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 con días libres, fijados estos de mutuo acuerdo.

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 excesiva 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 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.

ARTÍCULO 55.

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.

ARTÍCULO 56.

Los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice de forma continuada disfrutarán de un período de descanso de quince minutos, dicho período se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos

salariales de cantidad y calidad, y se computará 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.

ARTÍCULO 57.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el artículo 54 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 existente.

Sección segunda. Horario

ARTÍCULO 58.

La dirección de la empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de empresa 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.

No obstante, en todos aquellos centros, en los que los servicios prestados conlleven una duración superior y siempre que los trabajadores afectados estén de acuerdo se podrán realizar jornadas laborales superiores a las nueve horas diarias. Tal como se viene haciendo en la actualidad.

Cuando no exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y el personal sobre la fijación del horario de trabajo resolverá la Dirección General de Trabajo competente.

En cualquier caso será principio básico en materia de organización tal 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 habituales 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.

ARTÍCULO 59.

La dirección de la empresa, por probadas razones técnicas, organizativas o asistenciales a los minusválidos podrá, previo acuerdo o informe preceptivo del Comité de empresa y con la aprobación de la Dirección General de Trabajo competente, modificar el horario de trabajo establecido, poniéndose en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación.

ARTÍCULO 60.

Los horarios podrán comprender el sistema de turnos o relevos continuados cuando en atención a la especialidad de la actividad realizada por los centros as 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 conformes recurrir a la Dirección General de Trabajo competente, que resolverá lo que proceda.

ARTÍCULO 61.

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 convenio.

Queda exceptuado de la percepción de este complemento al personal cuyo salario se haya establecido atendido 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 minusválido requiere, tengan que prestar sus servicios en períodos nocturnos.

ARTÍCULO 62.

No obstante el personal de Residencias que pernocta con los minusválidos se computará solamente como tiempo trabajado la mitad del mismo; teniendo en cuenta que, salvo raras excepciones permanece descansando.

Este criterio se hará extensivo al personal afecto por este convenio que por necesidades del servicio prestado tenga que pernoctar con los minusválidos fuera del domicilio habitual.

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 reglamentado en la legislación vigente. Se podrá negociar a la contratación del trabajador.

Sección tercera. Horas extraordinarias

ARTÍCULO 63.

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

ARTÍCULO 64.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de 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.

Sección cuarta. Descansos

ARTÍCULO 65.

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

ARTÍCULO 66.

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

Sección Quinta. Vacaciones

ARTÍCULO 67.

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.

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 las actividades asistenciales de los minusválidos 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.

CAPÍTULO VII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Sección primera. Licencias y permisos

ARTÍCULO 68.

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) 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 envió al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

- b) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- c) Ver cuadro adjunto.
- d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Las uniones de hecho gozarán de los mismos beneficios que los matrimonios de derecho para lo establecido en este convenio.

ARTÍCULO 69.

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 concurran a oposición para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, otorgarán los permisos necesarios, por el tiempo máximo 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 podrá pedir a la empresa en la que prestan sus servicios y está vendrá obligada a conceder la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los previstos en el artículo 67 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.

ARTÍCULO 70.

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.

ARTÍCULO 71.

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 las vacaciones anuales retribuidas establecidas en el artículo 68 del presente convenio.

ARTÍCULO 72.

Asimismo, la empresa y trabajadores afectados por este Convenio podrán concertar de mutuo acuerdo pró-

rroga a estas licencias cuando las circunstancias del caso lo requieran.

Sección segunda. Excedencias

ARTÍCULO 73.

Las excedencias se clasificarán en dos clases: Voluntaria y especial.

ARTÍCULO 74.

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. Tendrá 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 existirá 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.

ARTÍCULO 75.

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

- a) Nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.
- b) 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.
- c) Prestación del servicio militar por el tiempo de duración de éste.

ARTÍCULO 76.

Los trabajadores en situación de excedencia especial quedarán equiparados en cuanto a cómputo de tiempo y retribuciones a lo establecido en el artículo 74 para excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 77.

No obstante lo establecido en los artículos anteriores, el trabajador que se incorpore a filas con carácter obliga-

torio 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.

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 integrarse 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.

ARTÍCULO 78.

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.

ARTÍCULO 79.

Las excedencias por maternidad se regirán por la Ley 3/1989 de 3 de mayo de 1989 («Boletín Oficial del Estado» número 57).

ARTÍCULO 80.

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.

CAPÍTULO VIII

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, Y TRASLADOS

Sección primera. Desplazamientos y dietas

ARTÍCULO 81.

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 4.000 pesetas día en territorio nacional y de 7.500 pesetas día 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 superan 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% ni superior al 80% 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 desplazamientos; en dichos mínimos no se computarán los del viaje, cuyos gastos serán de cargo de la empresa.

ARTÍCULO 82.

Los trabajadores que por necesidad de los servicios que prestan a AMPROS efectúan viajes con vehículo propio, percibirán una indemnización de 30 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.

AMPROS se compromete a abonar, en caso de accidentes, aquellos daños ocasionados que no sean cubiertos por las respectivas pólizas de los vehículos, en los coches de los trabajadores que realizan viajes o desplazamientos exclusivamente por necesidades de los servicios que realicen para AMPROS. Quedan excluidos de este compromiso todos los daños sufridos por estos vehículos siempre que no realicen servicios para AMPROS.

Sección segunda. Traslados

ARTÍCULO 83.

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

ARTÍCULO 84.

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 afectará 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.

ARTÍCULO 85.

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 artículo 97 del presente convenio.

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

CAPÍTULO IX

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Sección primera. Premios

ARTÍCULO 86.

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 minusválidos.

Los premios y recompensas serán pactadas en el convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el comité de la misma y ello, tanto en su cuantía como en las condiciones, para tener acceso a los mismos.

Sección segunda. Faltas

ARTÍCULO 87.

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 otras.

ARTÍCULO 88.

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 minusválidos atendidos en la misma o a los compañeros de trabajo pudiera esta falta ser considerada como 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 minusválidos atendidos 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 puedan 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 considera muy grave.
- i) Negligencia en el cumplimiento de las formas de prestar la atención y asistencia a los minusválidos atendidos en el centro.

ARTÍCULO 89.

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 muy graves.
- b) Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando por el puesto de trabajo que el trabajador desempeñe la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la minusvalía del sujeto atendido requiere.
- 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 del puesto 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 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 organización será considerada como falta muy grave.
- g) La reiteración o reincidencias en falta leve dentro de un mismo trimestre siempre que haya mediado sanción.

ARTÍCULO 90.

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 del 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 minusválidos atendidos en la Asociación 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 minusválido exige.
- j) El abandono del trabajo que causare grave perjuicio a la empresa, a sus beneficiarios y, en general, al servicio.
- k) La reiteración o reincidencia en falta grave siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sección tercera. Sanciones

ARTÍCULO 91.

La facultad de imponer sanciones y conceder premios 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 cuando se trate de premios o de faltas graves y muy graves.

ARTÍCULO 92.

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.

ARTÍCULO 93.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador y al comité de empresa, quién deberá 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 autoridad laboral competente.

ARTÍCULO 94.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

ARTÍCULO 95.

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 90 del presente convenio, esta prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

ARTÍCULO 96.

La enumeración de sanciones del artículo 97 del presente convenio es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa señalar otras 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.

ARTÍCULO 97.

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 acceder 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 quien cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los minusválidos atendidos en el centro y en la marcha general del servicio.

ARTÍCULO 98.

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 comité de empresa y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien 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 plazo de quince días a la Dirección General de Trabajo competente, a la que si estima la infracción, y previos los asesoramientos que considere oportunos, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la empresa sobre la falta de abuso de la autoridad no satisficiera al agraviado, tanto éste como el comité de empresa podrán solicitar de la Dirección General de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción, que previas, las actuaciones que considere pertinentes, resolverá lo que proceda.

ARTÍCULO 99.

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.

ARTÍCULO 100. 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 al comité de empresa.

ARTÍCULO 101. FORMACIÓN 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 la organización importantes y necesarios y decidirá que trabajadores asistirán.

ARTÍCULO 102. DESPIDO IMPROCEDENTE.

Se regulará conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 103.

La jubilación será a la edad reglamentaria vigente. No obstante, de acuerdo con el RD 1.194/85, los trabajadores que lo soliciten con la debida antelación, al cumplir los 64 años podrán jubilarse a dicha edad siempre que el contrato de jubilación anticipada sea autorizado por la autoridad laboral competente.

ARTÍCULO 104. PLUS ESPECIAL VIGILANTE AUTOBÚS.

El trabajador que realice la función de vigilante de autobús no habiendo sido contratado específicamente para este servicio percibirá una gratificación de 12.296 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 el trabajador que venía realizando hasta este momento el servicio de autobús, sin haber sido contratado específicamente para ello, dejará de hacerlo, a indicación de AMPROS y por consiguiente no percibirá dicha gratificación. Esta gratificación se hace efectiva a través de la nómina.

ARTÍCULO 105. PLUS ESPECIAL VIGILANTE COMEDOR.

El trabajador que realice la función de vigilante del comedor y tiempo libre del mediodía de todos los minusválidos atendidos en el Centro Especial de Empleo de Santander no habiendo sido contratado específicamente para este servicio, percibirá una gratificación individual de 4.787 pesetas por mes de servicio efectivo y completo o parte proporcional. Este tiempo no se computará como jornada laboral. Si la empresa contratara personal específico para este servicio o se le computara 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 pagas extras y en la paga de vacaciones.

Este servicio será cubierto cada día por la mitad del personal total del Centro Especial de Santander.

ARTÍCULO 106. PUENTES.

Durante la vigencia del presente convenio se estipulan para 1999 los días 11 de octubre y 7 de diciembre.

ARTÍCULO 107. ROPA LABORAL.

A los trabajadores que en la actualidad la empresa les proporciona ropa de trabajo les seguirá suministrando la misma.

ARTÍCULO 108. RESERVA DE PLAZAS.

Los trabajadores que tengan hijos minusválidos tendrán derecho a que sean atendidos en los Centros de AMPROS si reúnen las condiciones que se exige a los demás minusválidos psíquicos para su ingreso y abonará al Centro el 80% de las cuotas estipuladas en cada momento.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Sección primera. Seguridad e higiene en el trabajo**ARTÍCULO 109.**

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.

ARTÍCULO 110.

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.

La organización y funcionamiento y los servicios médicos de empresa se regirán por la legislación vigente.

Sección segunda. Normas supletorias**ARTÍCULO 111.**

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.

ARTÍCULO 112.

Por ser condiciones mínimas, las establecidas en el presente Convenio, se respetarán a título personal exclusivamente las de carácter económico que vengán implantadas por disposiciones legales, costumbres arraigadas ó usos de empresa cuando resulten más beneficiosas para el personal consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

ARTÍCULO 113. DISPOSICIÓN FINAL.

Quedan subsistentes 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.

ANEXO I**DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES****Grupo A. Personal técnico**

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 diplomados en Trabajo Social, los maestros y profesionales de Educación Especial, 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 grado medio, trabajos de carácter auxiliar.

Se incluyen dentro de esta categoría:

a) Auxiliares técnicos educativos (cuidador): Son los que, con capacidades y funciones polivalentes, prestan servicios complementarios para el cuidado, la asistencia y formación del minusválido en todas sus necesidades integrales 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 organización o personas en quienes delegue.

b) Auxiliares de enfermería: Son los que, bajo la dirección del médico o ayudante técnico sanitario, realiza las funciones auxiliares que se les encomienden por los mismos.

c) Especialistas no médicos: Son aquellos con conocimientos técnicos y prácticas suficientes de la especialidad para la que 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, desempeñen las funciones para las que han sido contratado por la empresa y consisten tanto en la atención directa e inmediata de los minusválidos como en cualquier actividad propia del centro de trabajo en que presten sus servicios. Dentro de esta categoría se incluyen:

a) Jefe de taller: Es el técnico que con mando directo sobre el maestro de taller y contra maestros, 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 del 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 Especiales o Centros Ocupacionales les corresponde específicamente velar por la instrucción del minusválido, enseñándoles teórica y prácticamente la ejecución de un trabajo, así como la atención del minusválido 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 los profesionales de enseñanzas técnicas, teóricas y prácticas, a minusválidos

siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

c) **Contraamaestre:** 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 contraamaestre, 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 minusválidos 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 le corresponderá participar personal y directamente en las actividades y producción que los citados centros desarrollen.

e) **Capataz:** Es el que a las ordenes 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 B. Personal administrativo

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo 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 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 imprime 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 dé 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 mas servicios. Están incluidos en esta categoría aque-

llas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) **Jefe de segunda:** Es el administrativo que actúa a las ordenes 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 otro empleado a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadísticas, 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 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 que tomen al dictado en idioma nacional 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente a máquina en seis. Mecanógrafos que, con toda corrección, escriben al dictado 360 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

f) **Oficial de tercera:** Es el empleado, subordinado a un oficial de primera, que realiza trabajos de carácter muy secundario requiriendo unos conocimientos muy elementales de la técnica administrativa.

g) **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 que con pulcritud y corrección, realizan funciones de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los oficiales de segunda.

h) **Aspirantes:** Es el empleado entre diecisiete y dieciocho años, que se inicia en los trabajos administrativos.

Grupo C. 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 lo 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 el servicio de comedor, el jefe del mismo, 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.

Electricista: 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 manuales, 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, as como en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Cubrirá de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión verificación de cada instrumento reparado para 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 tiroteas 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 a trazar, aserrar, cepillar, marta-

jar, espigar, encerar y demás operaciones de embalaje; todo ello de conformidad a las medidas y dimensiones de los planos.

Oficial 2.^a 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 D. 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 de suministro, organización y control de la lavandera, lencería y demás servicios similares. Solicitará a la empresa los recursos necesarios para atender las funciones anteriores, pudiendo llevar, por delegación la caja interna del centro.

b) Ayudante de cocina y servicios domésticos: Es el operario que está a las órdenes del jefe de cocina, si existiera y le ayuda en sus funciones, supliendo excepcionalmente al cocinero en sus ausencias en los centros que haya más de cien comensales.

c) Auxiliares de cocina y servicios domésticos: Son los que se ocupan de las tareas auxiliares y complementarias de la cocina y comedor, así como 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 E. 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 dicho 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 accesos 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) Telefonista: 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% de la diferencia de sueldo que percibía como botones y el que corresponderla como ordenanza.

Santander, 17 de junio de 1999.—El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL UNDÉCIMO CONVENIO DE LA EMPRESA AMPROS, AÑO 1998

Grupo	Categoría	Puesto de trabajo	Salario
I	Téc. grado superior		200.100
II	Téc. Grado medio	Trabajador social	192.633
III	Téc. grado medio	Cent. de Día y C. Ocup. Santander	174.222
IV	Téc. grado medio	Maestros Juan XXIII	161.915
V	Oficial Admón. 1. ^a	Ofic. Admón. oficina	170.406
VI	Encargado	Encarg. C.E.E. Santander	156.081
VII	Encargado	Encarg. C.E.E. Laredo y Reinosa	153.893
VIII	Encargado	Enc. C.O., C.A.F. y C.A.S.C.	153.893
IX	Chofer Cat. «D»	C.E.E. Santander	156.081
X	Cocinera	Cocinera (+100 comensales)	153.893
XI	Chofer Cat. «B»	C.O. Santander	140.075
XII	Aux. Cocina y S. Dom.	Aux. cocina y S. domésticos (+ 100 comensales)	138.341
XIII	Aux. Téc. Educativo (cuidador)	Resid., C. Día y C.A.F.	135.930
XIV	Oficial Admón. 2. ^a	Ofic. Admón. oficina	135.930
XV	Aux. Téc. Educ. (cuidador)	Juan XXIII	134.151
XVI	Oficial 1. ^a	Cocinera Serv. domésticos	129.411
XVII	Oficial 2. ^a	Actividades diversas	124.443
XVIII	Pers. Serv. Domésticos	Pers. Serv. domésticos	121.085
XIX	Oficial Admón. 3. ^a	Oficial administrativo	102.909
XX	Auxiliar Admón.	Auxiliar Admón.	91.474
XXI	Ordenanza	Ordenanza	84.538
XXII	Cuidador	Cuidador de noche	84.538

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL UNDÉCIMO CONVENIO DE LA EMPRESA AMPROS, AÑO 1999

Grupo	Categoría	Puesto de trabajo	Salario
I	Téc. Grado Superior		203.702
II	Téc. Grado Medio	Trabajador Social	196.100
III	Téc. Grado Medio	C. de Día y C. Ocupac. Sder.	177.358
IV	Téc. Grado Medio	Maestros JUAN XXIII	164.829
V	Oficial Admon. 1. ^a	Ofic. Admón. Oficina	173.473
VI	Encargado	Encargado C.E.E. Santander	158.890
VII	Encargado	Encarg. C.E.E. Laredo y Reinosa	156.663
VIII	Encargado	Enc. C.O., C.A.F. y C.A.S.C.	156.663
IX	Chofer Cat. «D»	C.E.E. Santander	158.890
X	Cocinera	Cocinera (+100 comensales)	156.663
XI	Chofer Cat. «B»	C.O. Santander	142.596
XII	Aux. Cocina y Serv. Dom.	Aux. Coc. y S. Domés. (+100 comens.)	140.831
XIII	Aux. Tec Edu.(Cuidador)	Residen., C. Día y C.A.F.	138.377
XIV	Oficial Admon. 2a	Oficial Admon. Oficina	138.377
XV	Aux. Tec. Educ.(Cuidador)	JUAN XXIII	136.566
XVI	Oficial 1. ^a	Cocin. Serv. domésticos	131.740
XVII	Oficial 2. ^o	Actividades diversas	126.683
XVIII	Personal Serv. Domés.	Pers. Serv. domésticos	123.265
XIX	Oficial admon. 3a	Oficial Administrativo	104.761
XX	Auxiliar Admon.	Auxiliar Admon.	93.121
XXI	Ordenanza	Ordenanza	86.060
XXII	Cuidador	Cuidador de noche	86.060

ANEXO III:

TRIENIOS DEL UNDÉCIMO CONVENIO DE LA EMPRESA AMPROS

Grupo	Categoría	Puesto de trabajo	Años 98-99
I	Téc. grado superior		8.475
II	Téc. grado medio	Trabajador Social	7.564
III	Téc. grado medio	C. Día y C. Ocup. Santander	7.564
IV	Téc. grado medio	Maestros Juan XXIII	7.564
V	Oficial Admon. 1. ^a	Ofic. Admón. oficina	6.784
VI	Encargado	Enc. C.E.E. Santander	6.784
VII	Encargado	Encarg. C.E.E. de Laredo y Reinosa	6.784
VIII	Encargado	Encarg. C.O., C.A.F. y C.A.S.C.	6.784
IX	Chofer Cat. «D»	C.E.E. Santander	6.784
X	Cocinera	Cocinera (+100 comeos.)	6.784
XI	Chofer Cat. «B»	C.O. Santander	5.386
XII	Aux. Coc. y Serv. Dom.	Aux. Coc. y S. Dom. Santander (+100 comensales)	5.386
XIII	Aux. Téc. Educativo (cuidador)	Resp. C. Día, C. Ocupacional y C.A.F.	5.386
XIV	Oficial Admón. 2. ^a	Ofic. Admón. oficina	5.386
XV	Aux. Tec. Educativo (cuidador)	Juan XXIII	5.316
XVI	Oficial 1. ^a	Cocinera Serv. Domésticos	5.006
XVII	Oficial 2. ^a	Actividades diversas	4.811
XVIII	Pers. Serv. Domést.	Person. Serv. Domésticos	4.493
XIX	Oficial Admón. 3. ^a	Oficial administrativo	3.813
XX	Auxiliar Admón.	Auxiliar administrativo	3.389
XXI	Ordenanza	Ordenanza	3.133
XXII	Cuidador	Cuidador de noche	3.133

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TURISMO, TRABAJO Y COMUNICACIONES

Dirección General de Trabajo

Convenio colectivo de la empresa «Andía Lácteos, S. L.» para 1999, 2000 y 2001, planta de Renedo de Piélagos

Artículo 1.º Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la dirección y el comité de empresa de la planta de «Andía Lácteos, S. L.», en Renedo de Piélagos.

Artículo 2.º Ámbito personal.

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de director general, gerente, directores de departamento, directores de planta.

Los niveles retribuidos del presente convenio serán de aplicación a los trabajadores fijos, así como a los trabajadores interinos, eventuales o de contratación similar, los cuales estarán excluidos de la aplicación de los Artículos 14 (Premio de Permanencia), 33, 34 y 35 considerados como acción social.

Artículo 3.º Ámbito funcional.

Afecta a todas las actividades que se realicen en la planta de «Andía Lácteos, S. L.», en Renedo de Piélagos y posibles centros de futura creación.

Artículo 4.º Ámbito territorial.

Las normas recogidas en este convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de Renedo de Piélagos y en los que pudieran crearse dependientes del mismo en el territorio del estado español.

Artículo 5.º Ámbito temporal.

Se estipula un plazo de duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2001, pactándose de común acuerdo que, con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considerará automáticamente denunciado.

Artículo 6.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, cualquiera que sea el día de su firma.

Artículo 7.º Incrementos pactados en convenio.

Se pacta un incremento salarial del IPC previsto para cada año. En el caso de que el IPC real supere al previsto, el incremento será revisado hasta alcanzar el IPC real.

Los conceptos de convenio ligados directamente a percepción económica que a continuación se señalan, serán revisados anualmente en el mismo porcentaje que lo sea el salario.

Conceptos: Plus convenio, antigüedad, plus nocturnidad, plus festivo, quebranto de moneda, ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, ayuda escolar, cesta de Navidad y prestaciones a la vivienda.

Trasvase de 5.000 pesetas del plus convenio a salario base en el año 2000 y 5.000 pesetas del plus convenio a salario base en el año 2001.

Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 9.º Facultad de compensación.

Todas las condiciones superiores a los mínimos reglamentarios, cualquiera que sea su motivo, denominación o forma, que estén vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente convenio podrán ser compensadas o neutralizadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 10.º Facultad de absorción.

Las retribuciones y mejoras contenidas en el presente convenio serán absorbidas, hasta donde alcance, por los aumentos o mejoras de cualquier orden, que bajo cualquier denominación acuerde en el futuro la autoridad competente.

Artículo 11.º Garantías personales.

Las absorciones o compensaciones no podrán significar en su conjunto disminuciones de las condiciones laborales más ventajosas, las cuales serán respetadas a título individual.

Artículo 12.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria es la representación de las partes negociadoras de este convenio para entender cuantas cuestiones le sean atribuidas, con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se designa la comisión paritaria compuesta por seis miembros titulares y seis suplentes, tres titulares y tres suplentes por designación de la empresa y tres titulares y tres suplentes por designación de los trabajadores.

Artículo 13.º Clasificación según funciones.

Categorías y definiciones:

El personal de «Andía Lácteos, S. L.», se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.º Personal directivo.
- 2.º Personal técnico.
- 3.º Personal administrativo.
- 4.º Personal comercial.
- 5.º Personal subalterno.
- 6.º Personal obrero.

1. Personal directivo.

Se define como personal directivo a las personas que realizan funciones de dirección en la empresa con los cargos de presidente, gerente, directores, subdirectores y jefes de planta, no regulados por los convenios colectivos de la sociedad correspondiente.

2. Personal técnico.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titulado superior.
- Titulado medio.
- Jefe de fabricación.
- Jefe de sección.
- Encargado.
- Capataz.
- Inspector distrito lechero.
- Oficial de laboratorio.
- Auxiliar de laboratorio.

Definiciones:

a) Titulado superior.

Es el que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, de escuela técnica de grado superior o conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realiza en la misma funciones propias de su titulación o conocimientos.

b) Titulado medio es el que, poseyendo un título facultativo de escuela de grado medio, de escuela universitaria o conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, desempeña las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la dirección o titulados superiores.

c) Jefe de fabricación.

Es el que, bajo la supervisión directa del director de producción, tiene responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse

el trabajo, dirigiendo y coordinación el personal técnico y encargado de producción y mantenimiento.

d) Jefe de Sección.

Es el que, bajo la supervisión directa del director correspondiente, tiene la responsabilidad de la sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control de encargados, capataces y operarios de la sección, así como las distintas tareas de la sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones.

e) Encargado.

Es el que, con conocimientos y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos, sobre los procesos productivos, dirige, coordina y controla los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del jefe de fabricación o del jefe de sección, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina de personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataz.

Es aquel al que, con conocimientos y experiencia sobre procesos de almacén de productos terminados y materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior y por sus especiales condiciones, se le confía la dirección de un grupo de trabajadores.

g) Inspector de distrito lechero.

Es el que realiza funciones de vigilancia y control de servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc., y otras funciones que le puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos lecheros, así como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento. colabora con sus jefes en las funciones de liquidación y pago a ganaderos.

h) Oficial de laboratorio.

Es el que con un conocimiento teórico y práctico, a nivel de formación Profesional de 1º o 2º grado o conocimientos similares reconocidos por la empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o departamento de calidad.

i) Auxiliar de laboratorio.

Es el que con conocimientos teóricos y prácticos mínimos, realizan análisis fisicoquímicos de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

3. Personal administrativo.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Jefes de primera.
- Jefes de segunda.
- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Auxiliares.
- Telefonista.

Definiciones:

a) Jefes de primera.

Son los empleados que, provistos o no de poderes, bajo la supervisión del director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una

o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de segunda.

Son los empleados que, provistos o no de poderes limitados y supervisados por un director o un jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupo de trabajos administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Queda incluida en esta categoría el tesorero responsable de caja.

c) Oficiales de primera.

Son los empleados que, bajo la supervisión de un jefe de primera o un jefe de segunda, tienen la responsabilidad de un servicio o función determinada, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que se precisan conocimientos generales de administración a nivel de formación profesional de primer grado o similar y conocimientos específicos amplios del servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de secretaria de dirección, cajero, cobros y pagos sin firma ni fianza, transcripción en libros oficiales contables, programadores y operadores de informática.

d) Oficiales de segunda.

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio un conjunto de tareas administrativas, para los que se precisan conocimientos generales de administrativo a nivel de formación profesional de 1º grado o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicios que realiza.

Se incluyen en esta categoría los/as perforistas.

e) Auxiliares.

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que precisan conocimientos básicos administrativos. Podrán asimismo realizar otras tareas no burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

f) Telefonista.

Es el empleado que tiene como funciones atender la centralita telefónica de la empresa y recepcionar las llamadas y visitas que lleguen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la empresa para estos temas.

4. Personal comercial.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Jefe de ventas.
- Supervisores de ventas.
- Promotor de ventas.

Definiciones:

a) Jefe de ventas.

Es el que, bajo la supervisión directa del director de comercial, tiene la responsabilidad de dirigir coordinar y controlar la acción comercial de la empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que esté a cargo y animando la gestión de ventas.

Participa con su jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas con clientes.

Responde de la disciplina del personal a su cargo y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

b) Supervisores de ventas.

Son los empleados que, bajo la supervisión del jefe de ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de promotores de ventas, o área de mercado.

Asimismo, realizan las funciones de visitar clientes, promover y cerrar ventas, gestionar cobros de operacio-

nes morosas, para clientes que, por su importancia o por decisión del jefe de ventas, se les asigne.

Responden de la disciplina del personal y de la buena ejecución de los trabajos que les asignen.

c) Inspectores o promotores de ventas.

Son los empleados que bajo la supervisión directa del jefe de ventas o supervisor recorren las zonas, regiones o rotas que se les asignen con el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta, así como para controlar y animar la acción comercial de los repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que se les encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadísticas, controles diversos o trabajos similares.

5. Personal subalterno.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero.
- Controlador.
- Vigilante.

Definiciones:

a) Almacenero.

Es el operario que tiene la responsabilidad de recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc. así como el registro y control permanente de existencias y movimiento diario de mercancías y productos

b) Controlador.

Es el operario que tiene la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar y controlar permanentemente las existencias y movimientos del almacén de productos terminados y cámaras de frío.

c) Vigilante.

Es el trabajador que tiene responsabilidad de vigilar las instalaciones de la empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las entradas y salidas de personas, control de materia prima, previo pesaje de ésta, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6. Personal obrero.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones.
- Peones especializados.
- Especialistas de tercera.
- Especialistas de segunda.
- Especialistas de primera.
- Peón de oficios varios.
- Oficiales de tercera oficios varios.
- Oficiales de segunda oficios varios.
- Oficiales de primera oficios varios.

Definiciones:

a) Peones.

Son los operarios que realizan labores para cada ejecución solamente se requiere la práctica operatoria prevista.

b) Peones especializados.

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse: Embalar, preparar lotes y palés de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialistas.

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que después de un determinado período de prácticas y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como del número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

Especialista de tercera.

Es el operario que conoce y realiza una operación del proceso industrial y está al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de cestillos.
- Control visual de vidrio.

Especialista de segunda.

Es el operario que conoce y realiza varias operaciones del proceso y está al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.), respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Encajonadora y paletizadora automática.
- Elaboración (primer tratamiento).
- Conductores de carretilla.
- Carga, descarga y limpieza de cisternas.

Especialista de primera.

Es el operario que conoce y realiza las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieran mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (2º tratamiento).
 - Elaboración de yogures, pasterizada, aséptico, queso fresco, postres, nata, mantequilla, etc.
 - Envasado de los productos anteriores.
 - Calderas y compresores (sección de vapor y frío).
- Esterilización vidrio.
- Desecados (torre).

d) Oficiales.

Son los operarios que habiendo realizado, en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución y turismos, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles, soldadores, etc.

Los operarios encuadrados en este grupo de oficios varios se clasifican en las siguientes categorías:

Peón de oficios varios.

Son los trabajadores que no han alcanzado todavía los conocimientos necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección y responsabilidad exigida a un trabajador de superior categoría, estando estos siempre a las órdenes de un superior.

Esta categoría profesional será para las contrataciones eventuales que se realicen en el futuro.

Oficiales de tercera.

Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

Oficiales de segunda.

Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una espe-

cialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección.

Se encuadran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de primera.

Son los operarios que poseyendo un oficio, lo practican y aplican con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida con tres y media o más toneladas de carga.

Si algún puesto no estuviera recogido en el presente documento por ser de nueva creación o modificación, se clasificarla de acuerdo con los criterios aquí establecidos, por la comisión paritaria y la dirección del grupo, previo informe de los representantes de los trabajadores y dirección de empresa correspondiente.

Artículo 14.º Percepciones salariales.

Salario base.

Por cada categoría profesional será el que se establece en las tablas anexas.

Antigüedad.

Se establece un complemento salarial de carácter personal, consistente en trienios, del valor que se fija para cada categoría profesional en la tabla correspondiente.

Los trienios se devengarán por todo el mes en que se cumpla cada período de antigüedad. El número de trienios será ilimitado.

Desaparece como concepto salarial para las futuras contrataciones.

Plus convenio.

Se establece un plus convenio según categorías de acuerdo con la tabla correspondiente.

Complemento personal.

Se establece el concepto Complemento personal a todos los trabajadores cuyos nombres e importes se relacionan en cuadro aparte.

Plus de nocturnidad.

Por cada categoría profesional será el que se establece en las tablas anexas por cada hora trabajada entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana.

Plus festivo.

El personal que trabaje la jornada completa en domingo o festivo percibirá un plus de cinco mil noventa (5.090) pesetas día trabajado.

Se considerará festivo desde las veintidós horas del sábado hasta las seis horas del lunes.

Este plus quedará reducido en un 50% en todos los casos de jornadas incompletas, sea cual fuere el motivo.

Premio a la permanencia.

En prueba de reconocimiento de servicios prestados y de vinculación a la empresa se concederá una gratificación extraordinaria por el importe de treinta días, de salario base, más antigüedad y plus convenio, a toda persona que cumpla veinticinco años de servicio.

Productos de la empresa.

Todo trabajador fijo de la plantilla de «Andía Lacteos, Sociedad Limitada», tendrá derecho el año 1999, a un importe de treinta y cinco mil (35.000) pesetas, para la adquisición de productos de la empresa, acumulable hasta final de año.

El día 1 de enero del año 2000, la cantidad correspondiente a productos de la empresa (35.000 pesetas/año),

pasará a salario base. Para el cálculo se dividirá dicha cantidad entre 12 y se abonará en las 15 pagas.

La adquisición de productos se realizará, siempre, con pago al contado.

Cesta de Navidad.

La empresa procederá durante el mes de diciembre, a la entrega a cada uno de los trabajadores de la plantilla a una cesta de Navidad valorada en dieciocho mil trescientas veinticuatro (18.324) pesetas, gestionando el contenido de la misma el comité de empresa.

Gratificación por nupcialidad.

Todo el personal fijo de plantilla al 20 de septiembre de 1989 que contraiga matrimonio justificado documentalmente, percibirá una gratificación extraordinaria consistente en 30 días de salario base más antigüedad.

Gratificaciones extraordinarias.

El 31 de julio, 22 de diciembre y 31 de marzo se pagará al personal una gratificación equivalente al importe de treinta días de salario base más el plus de antigüedad que cada trabajador posea.

La paga de julio se devengará durante el primer semestre del año y la de Navidad en el segundo, así en el caso de ingreso, cese o jornada reducida, se prorrateará su importe en relación con el tiempo trabajado en el tiempo devengado; no obstante, estas gratificaciones se pagarán íntegras en los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y realización del servicio militar.

Paga 31 de marzo.

El 31 de marzo se abonará a todo el personal el importe de 30 días de salario base más el plus de antigüedad que cada uno tenga acreditado.

Se rige por el mecanismo descritos en el punto anterior, excepto para el período de devengo, que es de año natural y que no la percibirá el trabajador que se encuentre efectuando el servicio militar.

Artículo 15.º Percepciones no salariales.

Quebranto de moneda.

El cajero y el auxiliar de caja percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de mil seiscientos tres (1.603) pesetas.

Artículo 16.º Complemento de incapacidad laboral transitoria.

La empresa complementará desde el primer día de baja por enfermedad hasta el día decimoséptimo el importe hasta el 75% del salario correspondiente a dichos días, entendiéndose por salario los conceptos de: Salario base, antigüedad y plus convenio, así como el complemento personal en los casos que proceda.

Desde el día decimoctavo de la baja, complementará hasta el 100% de dicho salario.

Siempre que el absentismo por enfermedad del mes anterior no supere el 3%, este complemento se abonará desde el decimosexto día de la baja.

En caso de hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad profesional y accidente laboral, este complemento se percibirá desde el día de la baja.

Artículo 17.º Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Se concede una subvención mensual de diez mil ciento ochenta (10.180) pesetas mes por cada hijo disminuido físico, psíquico y/o sensorial.

Para las percepciones de esta ayuda, será requisito indispensable que la situación anterior haya sido reconocida por la Seguridad Social.

Artículo 18.º Jornada, vacaciones, permisos y excepciones.

Jornada de trabajo ordinario.

La jornada laboral para 1999 será de 1.762 horas de tiempo efectivo de trabajo, respetándose la jornada del personal administrativo y técnico titulado que para 1999 será de 1.748 horas.

La jornada laboral para el 2000 será de 1.750 horas de tiempo efectivo de trabajo, respetándose la jornada del personal administrativo y técnico titulado que para el 2000 será de 1.748 horas.

La jornada laboral para 2001 será de 1.744 horas de tiempo efectivo de trabajo para todo el personal.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La distribución anual de la jornada se adaptará a las necesidades de producción y venta.

En la jornada continuada se acuerda efectuar un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como tiempo trabajado, pero en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extraordinarias a los efectos de los límites máximos legales.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos para todos los trabajadores de «Andía Lacteos, S.L.».

Artículo 19.º Jornadas especiales personal comercial.

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. En consecuencia además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, este personal tendrá asignada una prima o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Artículo 20.º Trabajo de puesta a punto y cierre de los demás.

El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnado con otros operarios, dentro de las horas de la jornada ordinaria semanal podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario. Si la empresa utilizase los servicios de un trabajador durante los espacios de nocturnidad, vacaciones o festivos que le correspondan cualquiera que sea el tiempo trabajado, se añadirán a él tres horas adicionales con la correspondiente calificación.

Artículo 21.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla correspondiente, cuyos importes se relacionan en cuadro aparte.

Los operarios que opten por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, en lugar de cobrarlas, se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Mensualmente se informará al comité de empresa y delegados del personal sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior. Las horas extraordinarias que se propongan por la empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en casos de fuerza mayor.

Se pactan como horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la autorización de otras modalidades de contratación previstas por la ley, estando dispuesto al amparo del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.º Descanso semanal y fiestas.

«Andía Lácteos, S.L.», por tratarse de una industria cuya materia precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo puede quedar exceptuado del descanso correspondiente, disfrutando en compensación de un día completo de descanso.

Los festivos serán disfrutados dentro de las próximas cuatro semanas como plazo máximo.

En caso de sobrepasar las cuatro semanas de plazo que tiene la empresa, se compensarán en la proporción de 2 días por cada festivo realizado, siempre y cuando sea imperativo de la dirección; y se compensará con 1 día por un día, si es por interés del propio trabajador.

Un trabajador no podrá trabajar más de dos domingos consecutivos.

Artículo 23.º Vacaciones.

Duración y retribución.

Todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días laborables de vacaciones, sin que se computen como tales los días festivos intersemanales.

Se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en dos períodos, quedando a discreción de la dirección de la empresa, el atender peticiones para disfrutarlas en fracciones inferiores a dos semanas. Por la dirección de la empresa, y teniendo en cuenta sus distintas características y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se programará el período de vacaciones para el disfrute en el transcurso de los doce meses del año, confeccionándose los correspondientes calendarios.

El orden de prioridad para escoger las vacaciones será rotatorio.

Cuando las vacaciones se disfruten de forma continuada, todos los sábados no declarados oficialmente festivos, se consideraran días laborables, independientemente de la modalidad de jornada laboral que sea de aplicación habitualmente al trabajador.

Cuando las vacaciones se realicen fraccionadas, por aquel personal que descansa los sábados, los días de vacaciones que disfrute se contabilizarán como 1,2.

El personal que teniendo sus vacaciones anuales o parte de las mismas asignadas para los dos últimos meses del año natural y no pueda realizarlas por encontrarse en situación previa de incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas, en su totalidad o en la parte que tenga pendiente, de común acuerdo con la empresa, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Plus convenio.
- e) Complemento personal (en los casos que proceda).

Los trabajadores que por necesidad de la empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del plus convenio que les corresponda se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquéllas se realicen los meses de abril, mayo y octubre, y por el índice 1,90 cuando se disfruten entre el 8 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de noviembre y el 21 de diciembre. El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores, si así lo solicitasen, el día anterior al inicio de sus vacaciones, en períodos no inferiores a quince días.

Durante el primer año de trabajo en la empresa se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en función del número de meses trabajados en el año natural.

Cuando el trabajador deje de prestar servicios, antes de haber disfrutado de sus vacaciones, percibirá la parte proporcional que le corresponda.

En los años intermedios, entre comienzo y final de sus servicios, el cómputo del devengo se realizará por años naturales.

Del carácter anual de las vacaciones se deduce que es preciso disfrutarlas dentro del año al que correspondan,

considerándose caducado el derecho al transcurrir el 31 de diciembre. Dentro de los tres primeros meses del año se planificarán las vacaciones del personal teniendo en cuenta el deseo y conveniencia de cada empleado y las necesidades de la empresa.

La empresa se reserva el derecho de excluir como períodos de disfrute el comprendido entre el 15 de abril y 15 de septiembre, ambos inclusive por coincidir con su mayor actividad productiva estacional.

Al hacer el vale de vacaciones, cuando haya que aplicar porcentajes, se pondrán los días que se vayan a disfrutar y a continuación los equivalentes, para descontar de 30.

Si en la cuenta individual de vacaciones quedara al final del período de disfrute algún resto decimal, si éste fuera mayor que cinco, se entenderá un día de vacación, si fuera inferior a cinco, se anulará.

Artículo 24.º Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- Cuatro días naturales por fallecimiento de hijo o hijo político.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días naturales para enfermedad grave o fallecimiento de segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia, el plazo será de dos días más.

El primer grado de consanguinidad alcanza a padres e hijos y en afinidad a esposa y suegros. El segundo grado de consanguinidad incluye en la línea directa hasta los abuelos y nietos y en la línea colateral a los hermanos. El segundo grado de afinidad en línea directa a los abuelos del cónyuge y en lo colateral a los cuñados.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter único y personal.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - Para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año.
- Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia:
- Obtención del DNI o pasaporte.
 - Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.
 - Asistir a citación judicial.
 - Asistir a consultas médicas cuyas especialidades no estén incluidas en la asistencia de la Seguridad Social, como dentista, psiquiatra, etc.
 - En caso de gravedad, acompañar al cónyuge, padres, hijos o suegros a consultas médicas.
 - Aquellos otros casos que, a juicio del director del departamento correspondiente, puedan entrar dentro de este apartado.
- Se establece la igualdad de parejas de hecho con las de derecho.

Artículo 25.º Excedencias.

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b).

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo 26.º Facultades organizativas.

La organización teórica y práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este convenio colectivo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 27.º Distribución del trabajo.

La dirección podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación profesional técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar dichos conocimientos, para lo cual la empresa facilitará los medios necesarios, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equilibradas.

Artículo 28.º Movilidad funcional a iniciativa del trabajador.

El trabajador puede solicitar a la dirección el cambio de destino o puesto de trabajo, por escrito, expresando las razones que le impulsan a tomar tal decisión. Si la dirección accede a la petición, el trabajador deberá atenerse a las condiciones económicas y de todo tipo del nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, el trabajador obtendrá una respuesta a su petición en un plazo no superior a treinta días.

A instancia de la dirección.

a) Movilidad menor.

A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencias físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento total en su puesto de trabajo y le haya sido denegada la incapacidad permanente total para la profesión habitual, la empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones.

Como en el caso anterior, las condiciones laborales se adecuarán a las del nuevo puesto.

b) Movilidad-necesidad organizativa.

La movilidad organizativa en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 29.º Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Se estará dispuesto a lo que señala el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.º Incidencias en el trabajo.

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de dicha dificultad lo requiera, lo hará por escrito, quedándose una copia firmada por quien lo reciba.

Artículo 31.º Promociones.

Se establecen dos tipos de promociones:

a) Por libre designación.

Se define como libre designación el acceso a puestos que, en razón de sus funciones y responsabilidades, sean cubiertos por decisión de la empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

- Personal directivo.
- Técnico superior.
- Técnico medio.
- Jefe de fabricación.
- Jefe y promotores de ventas.
- Jefe de sección, jefe administrativo de 1.ª y 2.ª
- Encargado.
- Cajero, cobrador, secretaria de dirección.

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por concurso-oposición.

Se define promoción por concurso-oposición el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de peón a peón especializado, que será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de peón.

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el comité de empresa, dos miembros de la dirección, de los cuales uno de ellos será el director de personal o persona en quien delegue, que actuará como presidente del tribunal y un quinto miembro a elegir por el comité, dentro de una tema propuesta por la dirección de empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la empresa comunicará al comité de empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación, en el plazo de cinco días hábiles, el tribunal calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a quince días ni superior a treinta días. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar estos la puntuación mínima requerida, la empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la empresa.

El tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de ocho días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El tribunal calificador tendrá facultades para, una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de realizar pruebas de aptitud o, en caso negativo, establecer directamente el orden de prioridad.

Acceso a la categoría

Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Seis meses para puestos de libre designación.
- Tres meses para puestos de personal cualificado.
- Quince días para puestos de personal no cualificado.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho período los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

Artículo 32.º Formación profesional.

La dirección de la empresa establecerá un plan de formación con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará del correspondiente comité de empresa, el informe que se determine en el artículo 64.1.4.ªc) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la empresa que realice cursos, no contemplados en los planes de formación, en centros ofi-

ciales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarde relación directa con las actividades de la empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura esta ayuda será del 25% del curso o asignatura repetida. Esta ayuda se solicitará a través de su Jefe de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del centro de que se trate.

En el caso de planes de formación propuestos por la dirección de la empresa, las horas por encima de la jornada habitual no serán retribuidas, abonándose en concepto de dieta la cantidad de mil cien (1.100) pesetas, así como el kilometraje correspondiente.

Artículo 33.º Premio jubilación.

Como expresión tangible de reconocimiento al término de una vida laboral, «Andía Lácteos, S. L.», concederá a todo trabajador que se jubile estando a su servicio, un premio consistente en el porcentaje que se señala a continuación del importe anual del salario base, antigüedad más las tres pagas extraordinarias (conceptos actuales), por cada año o fracción superior a seis meses de servicio en la empresa, con el tope del ciento por cien del referido importe correspondiente a dieciocho mensualidades.

–A los 58 años, el 4,50.

–A los 59 años, el 4,00.

–A los 60 años, el 2,50.

–A los 61 años, el 1,80.

–A los 62 años, el 1,50.

–A los 63 años, el 0,90.

–A los 64 años, el 0,60.

Este derecho tendrá que ejercitarse en el momento de la presentación en la empresa de la solicitud de jubilación con destino al mutualismo laboral y dentro del límite máximo de un mes después del cumplimiento de los años respectivos.

Pasada la edad de sesenta y cuatro años y un mes, se perderá todo derecho al devengo de este premio.

Si se establecen fórmulas de prejubilación para los trabajadores que no hayan alcanzado la edad reglamentaria, la aceptación de las mismas supondrá la renuncia expresa a las cantidades enunciadas en este artículo.

Este artículo no será de aplicación en los casos de contrato de relevo o de sustitución ni en el caso de que el interesado se acogiese a cualquier otro tipo de acuerdo que beneficie al trabajador, ya sea por fórmulas alternativas al mismo, ya sea por modificación de la actual normativa en materia de jubilaciones.

Artículo 34.º Seguro de vida colectivo.

La empresa tiene concertada una póliza de seguro de grupo para cada trabajador fijo en activo, que permitirá a los derechohabientes la percepción de una indemnización de un millón doscientas cincuenta mil pesetas (1.250.000) pesetas en caso de muerte natural; dos millones quinientas mil (2.500.000) pesetas si es por accidente, y tres millones setecientas cincuenta mil (3.750.000) pesetas en caso de muerte por accidente de tráfico.

Artículo 35.º Prestaciones a la vivienda.

Fondo de préstamos a la vivienda.

Existe un fondo económico de seis millones ciento ocho mil (6.108.000) pesetas destinado a proporcionar préstamos al personal.

Objeto de los préstamos.

Los préstamos se destinarán necesariamente a los siguientes fines:

–Adquisición de vivienda en propiedad, destinada a vivienda habitual.

–Ampliación o reconstrucción, insuficiencia o inadecuación de la ya existente.

Importe del préstamo.

La empresa prestará el quince por ciento del valor escriturado o contratado de la vivienda, o coste de la

ampliación o reconstrucción, hasta un límite máximo que se establece en:

–Compra o construcción de la vivienda: Seiscientas diez mil ochocientas (610.800) pesetas.

–Ampliación o reconstrucción: Cuatrocientas siete mil doscientas (407.200) pesetas.

Normas.

Los requisitos y procedimientos a seguir para solicitar préstamo, así como plazos y garantías de devolución, etc. se encuentran detallados en las normas que regulan los préstamos a la vivienda, depositados en el departamento de personal y comité de empresa.

Modificación.

Estas normas podrán modificarse si, durante la vigencia del presente convenio, se sucedieran causas que así lo justificasen, de acuerdo entre la dirección y el comité de empresa.

Artículo 36.º Ayuda escolar.

Todos los empleados con hijos en edades comprendidas entre los tres y los diecisiete años, ambos inclusive, cobrarán dos mil quinientas cuarenta y cinco (2.545) pesetas mes por hijo durante los diez meses escolares, siempre que se justifique documentalmente la escolaridad.

Artículo 37.º Representación de los trabajadores.

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida, cuando algún miembro del comité y delegados sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia para asistir a reuniones sobre temas relacionados con la propia empresa y convocadas por los sindicatos representativos, a nivel estatal, dirección de empresas o administración.

Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma planta y que se presentaron a elecciones con unas mismas siglas o candidaturas, en su caso.

Para ello, los cadentes comunicarán a la dirección de cada centro el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que el propio cedente la revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la dirección de su centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El comité de empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que se precise asesoramiento técnico de una central sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho centro; ello se realizará sin entorpecimiento de la producción y responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la central sindical.

Artículo 38.º Secciones sindicales.

El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la empresa se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/85, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se reconoce el derecho a un delegado sindical a partir de cincuenta trabajadores, siempre y cuando la sección sindical correspondiente tenga una representación superior al 15% en el comité de empresa.

Son derechos de los delegados sindicales los siguientes:

a) Asistir a las reuniones de comité de empresa y asambleas de los trabajadores.

b) Derecho de publicación e información, en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o central sindical.

c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante retención de éstas por la propia empresa, con el requisito previo de que así se solicite por escrito y por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el sindicato.

d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornada, traslado de instalaciones de la empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del comité de empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del comité.

Por cesión de otros miembros del comité de empresa, afiliados a una misma central sindical en la planta a que pertenece, podrá acumular a su favor crédito de horas mensuales que tuviesen asignadas aquellos, con la misma facultad que estos respecto a la acumulación de horas.

Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del comité de empresa.

Artículo 39.º Comité de seguridad y salud.

Sobre la normativa de seguridad y salud, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y expresamente al capítulo V, sobre consulta y participación de los trabajadores, y Reglamento de Los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

No obstante, los delegados de prevención podrán ser designados, por los representantes del personal, entre el personal de la empresa.

Artículo 40.º Servicio médico de empresa.

«Andía Lácteos, S.L.», en su planta de Renedo de Piélagos, dispone de servicio médico contratado para hacer los reconocimientos periódicos correspondientes y atenciones médicas precisas.

Artículo 41.º Higiene en las secciones productivas y de distribución.

Dado que, para conseguir la máxima calidad en los productos terminados que lleguen al consumidor, es preciso establecer unas óptimas condiciones higiénicas de manipulación y distribución en las secciones productivas y por el personal de reparto «Andía Lácteos, S. L.», practicará con rigor las siguientes normas:

a) El personal que esté en contacto directo con el producto, en cualquiera de sus fases, deberá poseer carné de manipulador de alimentos.

b) Cada operario cuidará, al máximo, su higiene corporal en general, y manos, uñas y pelo, en particular.

c) Llevará en perfecto estado de limpieza las prendas de reglamento que le sean entregadas (buzo, chaqueta, gorro, botas).

d) Los repartidores de productos cuidarán con especial esmero su presentación.

Artículo 42.º Prendas de trabajo y protección.

Se facilitará, a los trabajadores que realicen operaciones manuales, prendas del color que se estime más apropiado a las labores a realizar. En instalaciones o locales peligrosos estas prendas serán de protección.

Asimismo, la empresa proporcionará calzado idóneo a aquellos trabajadores que habitualmente tengan que trabajar en departamentos o situaciones que por su humedad u otras causas similares requieran protección.

Todas las prendas indicadas solo podrán utilizarse durante la jornada de trabajo, a cuyo término los usuarios de las mismas deberán dejarlas en los servicios de vestuario.

Artículo 43.º Funciones de control.

La dirección podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

La empresa, a través de sus servicios médicos, podrá certificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

Cuando sean necesarios, para la protección del patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores, se podrán realizar registros sobre la persona del trabajador en sus taquillas y efectos particulares, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o en su ausencia, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Empleo.

Las relaciones laborales y por tanto las contrataciones en la empresa serán prioritariamente de carácter indefinido, de tal manera que a un puesto de trabajo destinado a cubrir trabajos fijos y periódicos dentro de volumen normal de actividad de la empresa se corresponda forzosa-mente un contrato fijo por tiempo indefinido.

Para ello y en virtud de lo dispuesto en la Ley 63197, se pacta expresamente la conversión de los contratos temporales en el contrato para el fomento de empleo de la contratación indefinida, cuya remisión para ésta transformación a partir del 17 de mayo de 1998 se hace a la negociación colectiva.

No obstante la empresa para cubrir períodos punta de producción o excesos de pedidos no contemplados dentro de la actividad normal o revista por la empresa, podrá contratar trabajadores eventuales para realizar dichos trabajos temporales.

Asimismo y de manera expresa, se conviene que para el supuesto previsto en artículo 15.1.B) del Estatuto de los Trabajadores (contratos eventuales), se establece la duración máxima de estos de 13,5 meses dentro de un período de 18 meses.

En cuanto a los contratos para la formación se establece como duración máxima la de tres años.

SEGUNDA

Las partes acuerda que la solución de conflictos laborales que afecten a empresa y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en los acuerdos interprofesionales de Cantabria de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al Reglamento de Funcionamiento del ORECLA, publicado en el «Boletín Oficial de Cantabria» de 13 de mayo de 1999.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

Para todo aquello que, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, no se haya puesto en el presente convenio, ambas partes aceptan en aplicar supletoria-

mente las disposiciones del convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados en aquéllas de sus disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por la empresa.

En todo caso, será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIOS AÑO 1.999

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL
SUBALTERNOS	
Almacenero	149.945
Portero	148.817
Ordenanza	148.817
ADMINISTRATIVOS	
Oficial 2ª	151.730
Oficial 1ª	153.902
Jefe 2ª	158.489
Jefe 1ª	161.849
OBREROS	
Peón	
Peón Especializado	148.844
Especialista 3ª	148.844
Especialista 2ª	149.408
Especialista 1ª	149.774
Peón Oficios Varios	149.949
Oficial 2ª O.V.	118.732
Oficial 1ª O.V.	149.891
	150.854
COMERCIALES	
Chófer Repartidor 2ª	149.891
TECNICOS	
Auxiliar Laboratorio	148.852
Oficial Laboratorio	155.173
Capataz	149.923
Encargado	151.158
Jefe Sección	155.284
Inspector Campo	153.902
Técnico Medio	173.156
Técnico Superior	173.974

TABLA SALARIOS AÑO 1.999

CATEGORIAS	PLUS CONVENIO MENSUAL
SUBALTERNOS	
Almacenero	41.171
Portero	21.383
Ordenanza	21.383
ADMINISTRATIVOS	
Oficial 2ª	24.169
Oficial 1ª	49.112
Jefe 2ª	121.706
Jefe 1ª	158.533
OBREROS	
Peón	16.382
Peón Especializado	22.980
Especialista 3ª	26.152
Especialista 2ª	31.306
Especialista 1ª	41.171
Peón Oficios Varios	
Oficial 2ª O.V.	38.187
Oficial 1ª O.V.	45.156
COMERCIALES	
Chófer Repartidor 2ª	38.187

TABLA SALARIOS AÑO 1.999

CATEGORIAS	PLUS CONVENIO MENSUAL
TECNICOS	
Auxiliar Laboratorio	28.497
Oficial Laboratorio	64.831
Capataz	64.358
Encargado	87.019
Jefe Sección	106.110
Inspector Campo	49.112
Técnico Medio	43.458
Técnico Superior	172.807

TABLA SALARIOS AÑO 1.999

CATEGORIAS	VALOR HORA NOCTURNA
OBREROS	
Peón	253
Peón Especializado	253
Especialista 3ª	255
Especialista 2ª	255
Especialista 1ª	255
Peón Oficios Varios	240
Oficial 2ª O.V.	255
Oficial 1ª O.V.	255

TABLA SALARIOS AÑO 1.999

CATEGORIAS	VALOR HORA NOCTURNA
SUBALTERNOS	
Almacenero	255
Portero	253
Ordenanza	253
ADMINISTRATIVOS	
Oficial 2ª	262
Oficial 1ª	262
Jefe 2ª	
Jefe 1ª	

CATEGORIAS	VALOR HORA NOCTURNA
COMERCIALES	
Chófer Repartidor 2ª	255
TECNICOS	
Auxiliar Laboratorio	249
Oficial Laboratorio	262
Capataz	255
Encargado	259
Jefe Sección	263
Inspector Campo	
Técnico Medio	
Técnico Superior	

TABLA ANTIGUEDAD TRIENIOS AÑO 1999

CATEGORIAS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SUBALTERNOS															
Almacenero	1.417	2.887	4.628	6.047	8.932	11.981	14.924	18.081	19.608	20.913	22.659	24.131	25.599	27.017	28.649
Portero	1.466	2.938	4.406	5.868	8.797	11.738	14.670	17.603	19.68	20.538	22.03	23.469	24.941	26.403	27.869
Ordenanza	1.466	2.938	4.406	5.868	8.797	11.738	14.670	17.603	19.68	20.538	22.003	23.469	24.941	26.403	27.869
ADMINISTRATIVOS															
Oficial 2ª	1.565	3.135	4.704	6.271	9.406	12.541	15.674	18.811	20.379	21.947	23.510	25.084	26.651	28.216	29.783
Oficial 1ª	1.626	3.255	4.879	6.505	9.761	13.014	16.267	19.519	21.148	22.777	24.400	26.029	27.653	29.283	30.909
Jefe 2ª	1.749	3.496	5.243	6.994	10.486	13.985	17.449	20.980	22.719	24.465	26.219	27.962	29.712	31.461	33.209
Jefe 1ª	1.837	3.676	5.511	7.356	10.775	14.170	18.386	22.065	23.904	25.741	27.582	29.418	31.254	33.095	34.931
OBREROS															
Peón	1.417	2.779	4.522	5.994	8.825	11.767	14.707	17.700	19.227	20.587	22.277	23.582	25.054	26.528	28.106
Peón Especializado	1.417	2.779	4.522	5.994	8.825	11.767	14.707	17.700	19.227	20.587	22.277	23.582	25.054	26.528	28.106
Especialista 3ª	1.417	2.779	4.522	6.047	8.876	11.816	14.868	17.865	19.388	20.752	22.386	24.131	25.273	26.798	28.430
Especialista 2ª	1.417	2.887	4.628	6.047	8.932	11.981	14.924	18.81	19.608	20.913	22.659	24.131	25.599	27.017	28.649
Especialista 1ª	1.417	2.887	4.628	6.047	8.932	11.981	14.924	18.081	19.608	20.913	22.659	24.131	25.599	27.017	28.649
Oficial 2ª O.V.	1.417	2.887	4.628	6.047	8.932	11.981	14.924	18.081	19.608	20.913	22.659	24.131	25.599	27.017	28.649
Oficial 1ª O.V.	1.524	2.887	4.684	6.105	9.094	12.310	15.250	18.303	19.878	21.407	22.983	24.345	26.142	27.474	29.138
COMERCIALES															
Chófer Repartidor 2ª	1.417	2.887	4.628	6.047	8.932	11.981	14.924	18.081	19.608	20.913	22.659	24.131	25.599	27.017	28.649
TECNICOS															
Auxiliar Laboratorio	1.351	2.706	4.056	5.408	8.104	10.810	13.517	16.218	17.565	18.918	20.262	21.618	22.970	24.318	25.667
Oficial Laboratorio	1.653	3.311	4.974	6.631	9.942	13.250	16.565	19.878	21.535	23.190	24.850	26.509	28.160	29.821	31.468
Capataz	1.514	3.018	4.521	6.032	9.045	12.060	15.077	18.094	19.599	21.109	22.613	24.122	25.631	27.131	28.641
Encargado	1.542	3.083	4.622	6.156	9.234	12.315	15.396	18.477	20.013	21.558	23.090	24.627	26.166	27.710	29.237
Jefe Sección	1.653	3.311	4.974	6.631	9.942	13.250	16.565	19.878	21.535	23.190	24.850	26.509	28.160	29.821	31.468
Inspector Campo	1.626	3.255	4.879	6.505	9.761	13.014	16.267	19.519	21.148	22.714	24.400	26.029	27.653	29.283	30.909
Técnico Medio	2.193	4.376	6.574	8.760	13.139	17.529	21.908	26.285	28.484	29.631	32.862	35.65	37.246	39.438	41.623
Técnico Superior	2.193	4.376	6.574	8.760	13.139	17.519	21.908	26.285	28.484	30.671	32.862	35.055	37.246	39.438	41.623

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS AÑOS 1999, 2000, 2001

CATEGORIAS

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SUBALTERNOS																
Almacenero	1.716	1.735	1.757	1.781	1.803	1.845	1.889	1.931	1.978	2.001	2.018	2.043	2.064	2.087	2.107	2.130
Portero	1.701	1.722	1.744	1.763	1.787	1.828	1.872	1.914	1.957	1.978	1.998	2.019	2.041	2.063	2.085	2.107
Ordenanza	1.701	1.722	1.744	1.763	1.787	1.828	1.872	1.914	1.957	1.978	1.998	2.019	2.041	2.063	2.085	2.107

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS AÑOS 1999, 2000, 2001

CATEGORIAS

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

ADMINISTRATIVOS

Oficial 2ª	1.741	1.763	1.789	1.810	1.832	1.877	1.923	1.968	2.016	2.036	2.060	2.082	2.107	2.128	2.151	2.174
Oficial 1ª	1.771	1.795	1.817	1.841	1.866	1.913	1.958	2.006	2.055	2.078	2.101	2.124	2.148	2.171	2.195	2.220
Jefe 2ª	1.830	1.854	1.877	1.904	1.930	1.981	2.031	2.082	2.133	2.160	2.183	2.209	2.234	2.260	2.284	2.310
Jefe 1ª	1.874	1.898	1.926	1.954	1.981	2.033	2.087	2.139	2.193	2.220	2.246	2.274	2.300	2.327	2.354	2.381

OBREROS

Peón	1.701	1.722	1.741	1.766	1.789	1.828	1.872	1.914	1.958	1.981	2.001	2.025	2.041	2.064	2.087	2.108
Peón Especializado	1.701	1.722	1.741	1.766	1.789	1.828	1.872	1.914	1.958	1.981	2.001	2.025	2.041	2.064	2.087	2.108
Especialista 3ª	1.709	1.727	1.748	1.775	1.798	1.837	1.881	1.926	1.966	1.989	2.009	2.033	2.060	2.074	2.097	2.122
Especialista 2ª	1.716	1.733	1.754	1.781	1.801	1.843	1.887	1.930	1.975	1.998	2.018	2.041	2.064	2.082	2.107	2.128
Especialista 1ª	1.716	1.735	1.757	1.781	1.803	1.845	1.889	1.931	1.978	2.001	2.018	2.043	2.064	2.087	2.107	2.130
Peón Ofic. Varios	1.322															
Oficial 2ª O.V.	1.716	1.735	1.757	1.781	1.803	1.845	1.889	1.931	1.978	2.001	2.018	2.043	2.064	2.087	2.107	2.130
Oficial 1ª O.V.	1.727	1.750	1.771	1.795	1.817	1.859	1.904	1.950	1.993	2.016	2.036	2.063	2.082	2.107	2.125	2.151

COMERCIALES

Chófer Repartidor 2ª	1.716	1.735	1.757	1.781	1.803	1.845	1.889	1.931	1.978	2.001	2.018	2.043	2.064	2.087	2.107	2.130
----------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

TECNICOS

Auxiliar Laboratorio	1.701	1.719	1.739	1.760	1.780	1.819	1.856	1.896	1.936	1.957	1.975	1.995	2.013	2.033	2.055	2.072
Oficial Laboratorio	1.787	1.807	1.832	1.856	1.881	1.930	1.975	2.025	2.072	2.097	2.122	2.146	2.169	2.193	2.217	2.240
Capataz	1.712	1.735	1.757	1.777	1.799	1.843	1.887	1.931	1.975	1.998	2.018	2.039	2.063	2.085	2.107	2.128
Encargado	1.750	1.771	1.795	1.817	1.840	1.887	1.931	1.978	2.024	2.047	2.070	2.092	2.116	2.139	2.162	2.184
Jefe Sección	1.787	1.807	1.832	1.856	1.881	1.930	1.975	2.025	2.072	2.097	2.122	2.146	2.169	2.193	2.217	2.240
Inspector Campo	1.771	1.795	1.817	1.841	1.866	1.913	1.958	2.006	2.055	2.078	2.101	2.124	2.148	2.171	2.195	2.220
Técnico Medlo	2.043	2.074	2.107	2.139	2.169	2.234	2.298	2.360	2.424	2.457	2.488	2.519	2.552	2.583	2.617	2.647
Técnico Superior	2.043	2.074	2.107	2.139	2.169	2.234	2.298	2.360	2.424	2.457	2.488	2.519	2.552	2.583	2.617	2.647

Santander, 25 de junio de 1999.—El director general de Trabajo, por delegación (Resolución de 11 de marzo de 1997), la jefa de Relaciones Laborales, María Josefa Diego Revuelta.
99/229571

CONSEJERIA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Recaudación de Tributos

ANUNCIO

En los procedimientos administrativos de Recaudación, que se tramitan contra los deudores que se relacionan a continuación, no han podido llevarse a efecto las notificaciones oportunas por causas no imputables a la Administración Tributaria Regional, después de haberse intentado por dos veces, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 105.6º y 126.4º de la Ley General Tributaria, modificados por el artículo 28 de la Ley 66/97, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se les cita, mediante el presente anuncio para que en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la publicación del presente, en el «Boletín Oficial de Cantabria», comparezcan por sí o representante, ante la Recaudación de Tributos del Gobierno de Cantabria en Reinosa, calle de Emilio Valle, 3 en horas de 9 a 14, al objeto de hacerse cargo de las notificaciones correspondientes, advirtiéndoles, que de no hacerlo en citado plazo se entenderán producidas a todos los efectos legales.

También se advierte, que el órgano responsable de la tramitación de los expedientes a los que se refieren las notificaciones pendientes, es el Servicio de Recaudación, de la Consejería de Economía y Hacienda de Cantabria.

Procedimiento que motiva las notificaciones:

Apremio - administrativo - embargo de sueldos, salarios y pensiones

- Apellidos y nombre: Diego Ruiz Pablo.
- NIF: 13681840-Z.
- Referencia de la notificación: 672 y 677/98 Sanción Servicio Montes

Reinosa, 30 de junio de 1999.—El responsable de Oficina, Juan Manuel Díez López.

99/236000

CONSEJERÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

Dirección General de Ganadería

Intentada la notificación, sin haberse podido practicar, de la propuesta de Resolución al consejero de Ganadería, Agricultura y Pesca, del procedimiento sancionador de referencia, se procede, a efectos de su conocimiento y de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la notificación por medio del presente anuncio:

- Número del expediente : G-9/99.
- Datos de denunciado: Jesús Ceballos Tierra.
- Domicilio: Calle Travesía del Monte, 5, 5º derecha, Santander.

Hechos: Someter a un perro de su propiedad, de raza Stafford cruzado con Dogo, a una pelea con otro perro, llevada a cabo en un descampado en la avenida de Candina de Santander, a las 15.15 horas del día 11 de abril de 1998, siendo presenciada por diversas personas.

Los indicados hechos responden a la infracción tipificada en el artículo 48.2. de la Ley de Cantabria 3/92 de 18 de Marzo de Protección de los Animales.

Propuesta de sanción : Imponer a don Julián Ceballos Tierra, la sanción de 1.000.000 de pesetas de multa.

A partir de la publicación del presente anuncio, queda abierto un período de 15 días para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estimen pertinentes.

Santander, 28 de junio de 1999.—La instructora, Pilar Cavero Pérez

99/235280

4. Subastas y concursos**CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA****Servicio de Contratación y Compras**

RESOLUCIÓN del consejero de Presidencia del Gobierno de Cantabria por la que se anuncia concurso procedimiento abierto de

Objeto: 99.10.2.19 «Adquisición de un equipo cromatográfico de gases para el Plan Regional de Drogas».

Tipo máximo de licitación: Quince millones (15.000.000) de pesetas. No procederá la admisión de variantes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88.2 de la LCAP.

Plazo de Ejecución: Dos (2) meses a partir de la fecha de adjudicación del contrato.

Garantías: La provisional, dispensada. La definitiva el 4% del presupuesto de licitación.

Presentación de ofertas: En el Servicio de Contratación y Compras de la Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria, calle Casimiro Sainz número 4 de Santander, hasta las trece horas del vigésimo sexto día natural siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Cantabria», en caso de coincidir en sábado o festivo se aplazará hasta la misma hora del día siguiente hábil. En esta dependencia se encuentran de manifiesto el proyecto, el pliego de condiciones y demás documentación del contrato a disposición de los licitadores.

Apertura de plicas: A las diez horas del martes o jueves hábil siguiente al día de finalización de presentación de ofertas, en el Palacio Regional.

Modelo de proposición y documentación que deben de presentar los licitadores: La señalada en la cláusula número 13 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Santander, 5 de julio de 1999.—El consejero de Presidencia en funciones, Emilio del Valle Rodríguez.
99/237615

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA**Servicio de Contratación y Compras**

Anuncio de concurso procedimiento abierto

Objeto: 7.2.19/99 «Suministro, instalación y puesta en funcionamiento de equipos para ampliar la red de vigilancia y control de la contaminación atmosférica de Cantabria».

Tipo máximo de licitación: 78.000.000 pesetas. (468.789,44 euros).

Plazo de Ejecución: 75 días.

Garantías: Provisional: 1.560.000 pesetas.

Definitiva: 3.120.000 pesetas.

Presentación de ofertas: En el Servicio de Contratación y Compras de la Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria, calle Casimiro Sainz número 4 de Santander, hasta las trece horas de día 27 de agosto de 1999. En esta dependencia se encuentran de manifiesto, el pliego de cláusulas administrativas particulares y técnicas y demás documentación del contrato a disposición de los licitadores.

Apertura de plicas: A las diez horas del día 31 de agosto de 1999, en el Palacio Regional.

Modelo de proposición y documentación que deben de presentar los licitadores: La señalada en la cláusula número 13 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

Santander, 5 de julio de 1999.—El consejero de Presidencia, en funciones, Emilio del Valle Rodríguez.
99/237799

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**2. Otras disposiciones****MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES****Instituto Nacional de Empleo**

Corrección de errores

En el «Boletín Oficial de Cantabria» número 131, de fecha 2 de julio de 1999, en la página 4.919, se ha apreciado error en el anuncio publicado de este Ministerio consistente en omisión de deudor en la relación de notificados.

Donde dice:

«Nombre y apellidos: Don Adolfo Gutiérrez Díaz. DNI: 13912599. Cantidad reclamada: 1.732 pesetas.

Nombre y apellidos: Doña Ana Belén Gutiérrez Lobeto. DNI: 13941331. Cantidad reclamada: 108.496 pesetas».

Debe decir:

«Nombre y apellidos: Don Adolfo Gutiérrez Díaz. DNI: 13912599. Cantidad reclamada: 1.732 pesetas.

Nombre y apellidos: Doña Silvia González Ruiz. DNI: 13981170. Cantidad reclamada: 9.139 pesetas.

Nombre y apellidos: Doña Ana Belén Gutiérrez Lobeto. DNI: 13941331. Cantidad reclamada: 108.496 pesetas».

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Santander, 7 de julio de 1999.—El jefe del Centro de Información y Publicaciones, Rafael Casuso Maté.

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**1. Subastas****JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN
NÚMERO UNO DE LAREDO**

Expediente número 465/92

Doña Ángeles Oyola Reviriego, secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Uno de Laredo,

Hace saber: Que en autos de juicio ejecutivo número 465/92, seguidos en este Juzgado a instancia de «Caja Postal, S. A.», representado por el procurador señor Cuevas Íñigo, contra don Carlos Lajas Chanca, se ha acordado sacar a subasta, en la sala de audiencia de este Juzgado, sito en la calle José Antonio, número 8, a las trece horas.

— Por primera vez, el día 22 de septiembre.

— Por segunda vez, el día 1 de octubre.

— Por tercera vez, el día 11 de octubre.

Celebrándose la segunda y tercera sólo en el caso de quedar desierta la anterior, los bienes que al final se describen, propiedad del demandado, bajo las siguientes condiciones:

Primera.—Servirá de tipo para la primera subasta el de valoración de los bienes embargados, que asciende a 250.000 pesetas, para la segunda, el 75% de aquél, celebrándose la tercera, en su caso, sin sujeción a tipo. En las dos primeras subastas no se admitirán posturas inferiores a las dos terceras partes del tipo de cada una de ellas.

Segunda.—Los licitadores deberán consignar previamente en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, abierta en el «Banco Bilbao Vizcaya», clave de procedimiento 384200017465/92, una cantidad no inferior al 20% del tipo de cada subasta, excepto en la tercera, en que no será inferior al 20% del tipo de la segunda; las posturas podrán hacerse en pliego cerrado desde la publicación del presente edicto hasta la celebración de la subasta de que se trate, acompañando el resguardo de ingreso en la citada cuenta.

Tercera.—Sólo el ejecutante podrá hacer postura a calidad de ceder el remate a un tercero.

Cuarta.—A instancia del acreedor se sacan los bienes a pública subasta sin suplir previamente la falta de títulos de propiedad.

Quinta.—Las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si les hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bienes que se subastan

– Vehículo: Modelo Niva, marca Lada, matrícula CC-0420-M.

En caso de que los días señalados para la subasta sean festivos, se entenderá que se pasan al siguiente día hábil.

Laredo, 25 de mayo de 1999.—Firma ilegible.

99/233779

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 244/93

Doña Ana Cristina Lledó Fernández, magistrada-jueza de Primera Instancia Número Uno de Santander,

Hago saber: Que en dicho Juzgado y con el número 244/93, se tramita procedimiento de juicio ejecutivo a instancia de «Banco Santander, S. A.», contra don Juan Manuel Muro Basarte, en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días, los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la sala de audiencia de este Juzgado, el día 23 de septiembre, a las doce horas, con las prevenciones siguientes:

Primero.—Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo.

Segundo.—Que los licitadores para tomar parte en la subasta, deberán consignar previamente en la cuenta de este Juzgado en el «Banco Bilbao Vizcaya, S. A.», número 3857000017024493, una cantidad igual por lo menos, al 20% del valor de los bienes que sirva de tipo, haciéndose constar el número y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques.

Tercero.—Únicamente el ejecutante podrá concurrir con la calidad de ceder el remate a terceros.

Cuarto.—En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

Los autos y la certificación registral que sule los títulos de propiedad, estarán de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, donde podrán ser examinados, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación existente y que las cargas anteriores y las preferentes, si las hubiere, quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate y se entenderá que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

Para el supuesto de que no hubiere en la primera subasta, señala para la celebración de una segunda, el día 20 de octubre, a las doce horas, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera, el día 17 de noviembre, a las doce horas, cuya subasta se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomara parte en la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados,

se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil a la misma hora, exceptuando los sábados.

Bienes que se sacan a subasta y su valor

Una sexta parte de la finca número 10.174, inscrita al tomo 2.344, del Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, cuya descripción es: Urbana sótano de la casa sita en la calle Isabel la Católica, situada en la primera planta, totalmente por debajo del nivel de la calle, de una superficie de 217 metros cuadrados. Valorada en 4.685.267 pesetas.

Santander, 17 de junio de 1999.—La magistrada-jueza, Ana Cristina Lledó Fernández.—El secretario (ilegible).
99/234014

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO CUATRO DE SANTANDER

EDICTO

Expediente número 402/98

Don Juan Manuel Sobrino Fernández, magistrado-juez de instrucción número cuatro (antiguo Juzgado de Primera Instancia Número Diez) de Santander,

Hago saber: Que en dicho Juzgado y con el número 402/98 se tramita procedimiento judicial sumario al amparo del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, a instancia de «Banco Exterior de Crédito, S. A.», contra don Amadeo Esteve Vicente, con DNI: 18802849-G, doña María de los Ángeles Soler Iritia, con DNI: 18832838-R y «Montañesa de Frutas, S. L.», con CIF B-392922321, en reclamación de crédito hipotecario, en el que por resolución de esta fecha, se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la sala de audiencia de este Juzgado, el día 22 de octubre, a las doce horas, con las prevenciones siguientes.

Primero: Que no se admitirán posturas que no cubran el tipo de subasta.

Segundo: Que los licitadores para tomar parte en la subasta, deberán consignar previamente en la cuenta de este Juzgado en el «Banco Bilbao Vizcaya, S. A.», número 3849000018040298, una cantidad igual, por lo menos, al 20% del valor del bien que sirva de tipo, haciéndose constar el número y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques en el Juzgado.

Tercero: Podrán participar con la calidad de ceder el remate a terceros.

Cuarto: En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

Quinto: Los autos y la certificación del Registro a que se refiere la regla cuarta del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, están de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación existente, y que las cargas o gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Para el supuesto de que no hubiere postores en la primera subasta, se señala para la celebración de una segunda el día 22 de noviembre, a las doce horas, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera el día 21 de diciembre, a las doce horas, cuya subasta se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomar parte con la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

El presente edicto servirá de notificación al deudor para el caso de no poder llevarse a efecto en la finca o fincas subastadas.

Bien que se se saca a subasta

– Número 82-B.1.–Local señalado con el número 1, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 9 metros 70 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo y acceso; Sur, muro de contención de tierra; Este, cuarto de contadores y caja de escalera del portal 2 muro de contención, y al Oeste, local número 2. Cuota: 0,0727243% Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 33, finca número 53.867, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.2.–Local señalado con el número 2, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 9 metros 70 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de acceso; Sur, muro de contención de tierra; Este, local número 1, y al Oeste, local número 3. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 34, finca número 53.869, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.4.–Local señalado con el número 4, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 11 metros 35 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo y acceso y local número 5; Sur, muro de contención de tierra; Este, local número 3, y al Oeste, local número 8. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 36, finca número 53.873, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.7.–Local señalado con el número 7, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 10 metros 26 decímetros cuadrados. Linda: Norte: Local número 6; Sur, local número 8; Este, local número 8, y Oeste, pasillo de acceso. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 39, finca número 53.879, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.9.–Local señalado con el número 7, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 10 metros 13 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de acceso y locales números 8 y 10; Sur, muro de contención de tierras; Este, muro de contención de tierras, y Oeste, local número 10 cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 41, finca número 53.883, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.10.–Local señalado con el número 10, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 10 metros 75 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 11; Sur, muro de contención de tierras y local número 9; Este, pasillo de acceso y local número 9, y Oeste, local números 14 y 15. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 42, finca número 53.885, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.14.–Local señalado con el número 14, en el sótano de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, números 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide 9 metros 4 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 13; Sur, local número 15; Este, local número 10, y Oeste, pasillo de acceso. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 46, finca número 53.893, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.15.–Local señalado con el número 15, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 10 metros 38 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 14; Sur, muro de contención de tierras; Este, local número 10, y Oeste, pasillo de acceso y local número 16. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 47, finca número 53.895, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.16.–Local señalado con el número 16, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 9 metros 48 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 17; Sur, muro de contención de tierras; Este, pasillo de acceso y local número 15, y Oeste, local número 23. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 48, finca número 53.897, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.17.–Local señalado con el número 17, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 9 metros 91 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 18; Sur, local número 16; Este, pasillo de acceso, y Oeste, locales números 22 y 23. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 49, finca número 53.899, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.18.–Local señalado con el número 18, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 8 metros 38 decímetros cuadrados. Linda: Norte, local número 19; Sur, local número 17; Este, pasillo de acceso, y Oeste, local número 22. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 50, finca número 53.901, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.19.–Local señalado con el número 19, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 8 metros 10 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de la comunidad; Sur, local número 18; Este, pasillo de acceso, y Oeste, pasillo de la comunidad y local número 22. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 51, finca número 53.903, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.20.–Local señalado con el número 20, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 8 metros 38 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de la comunidad; Sur, pasillo de acceso; Este, local número 21, y Oeste, pasillo de acceso. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 52, finca número 53.905, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.21.–Local señalado con el número 21, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 8 metros 43 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de la comunidad; Sur, pasillo de acceso; Este, local número 22, y Oeste, local número 20. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 53, finca número 53.907, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.22.–Local señalado con el número 22, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 8 metros 60 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de la comunidad; Sur, locales números 18 y 23; Este, local números 17, 18 y 19, y Oeste, pasillo de acceso y local número 21. Cuota: 0,0727243%, Registro de la

Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 54, finca número 53.909, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.23.–Local señalado con el número 23, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 10 metros 6 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de de acceso y local número 22; Sur, muro de contención de tierras; Este, locales números 16 y 17, y Oeste, local número 24. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 55, finca número 53.911, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.24.–Local señalado con el número 24, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 10 metros 60 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de acceso de la comunidad; Sur, muro de contención de tierras; Este, local número 23, y Oeste, local número 25. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 56, finca número 53.913, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.25.–Local señalado con el número 25, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 10 metros 38 decímetros cuadrados. Linda: Norte, pasillo de acceso; Sur, muro de contención de tierras; Este, local número 24, y Oeste, local número 26. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 57, finca número 53.915, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

– Número 82-B.26.–Local señalado con el número 26, en el sótano tercero de la casa sita en esta ciudad, calle Alta, número 1 al 6 y número 7 de la calle Isaac Peral. Mide, 11 metros 45 decímetros cuadrados. Linda: Norte, caja de escalera del portal 3; Sur, muro de contención de tierras; Este, local número 25 y pasillo de acceso, y Oeste, local número 82-B.2. Cuota: 0,0727243%, Registro de la Propiedad Número Cuatro de Santander, libro 597, folio 58, finca número 53.917, inscripción 2ª.

Tipo: 1.243.846 pesetas.

Santander, 22 de junio de 1999.–El magistrado-juez, Juan Manuel Sobrino Fernández.–El secretario (ilegible).
99/234033

**JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN
NÚMERO TRES DE TORRELAVEGA**

Expediente número 367/94

Doña Covadonga Eguiburu Arias-Argüello, secretaria del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Torrelavega (Cantabria),

Hago saber: Que en este Juzgado y bajo el número 367/94 se sigue juicio ejecutivo, a instancia del procurador don Carlos Trueba Puente, en nombre y representación de «Banco Exterior de España, S. A.», contra «Electricidad Roiz, S. L.», don Eduardo Roiz Gómez y doña Vicenta Mediavilla Carracedo, en reclamación de cantidad, en cuyas actuaciones se ha acordado sacar a la venta en pública subasta, por primera vez y término de veinte días, la finca embargada al demandado que al final se reseña:

El acto de la primera subasta tendrá lugar en la sala de audiencias de este Juzgado, el día 28 de septiembre, a las trece horas. De resultar desierta la primera subasta, tendrá lugar una segunda el día 27 de octubre, a las trece horas y, en su caso, habrá una tercera subasta el 24 de noviembre, a indicada hora, bajo las siguientes condiciones:

Primera: Para la primera subasta servirá de tipo para el remate el precio de su avalúo, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo. Para la segunda el 75% de dicha cantidad, no admitiéndose posturas que no cubran las dos terceras partes del tipo. Y para la tercera saldrá el bien sin sujeción a tipo.

Segunda: Para tomar parte en la primera y segunda subasta, deberá consignarse previamente en la cuenta de consignaciones de este Juzgado número 3889 del «Banco Bilbao Vizcaya», una cantidad igual, por lo menos, al 20% de su correspondiente tipo, y para la tercera el 20% del tipo que haya servido para la segunda, sin cuyo requisito no serán admitidos.

Tercera: Pueden hacerse posturas por escrito y en pliego cerrado a presentar en la Secretaría de este Juzgado con el justificante de haber hecho la consignación exigida, desde el anuncio de la subasta hasta su celebración.

Cuarta.–Los títulos de propiedad, suplidos por certificación del Registro de la Propiedad, se encuentran de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, debiendo los licitadores conformarse con ellos, sin que puedan exigir otros.

Quinto.–Las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor, quedarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Bien objeto de subasta

Usufructo vitalicio de una mitad indivisa de la urbana.

Número uno.–Local comercial, radicante en Tanos, Ayuntamiento de Torrelavega, sitio del Lobio, de 88 metros y 70 decímetros cuadrados. Inscrita al libro 525, folio 125, finca 36.090.

Tipo: 731.200 pesetas.

Torrelavega, 23 de junio de 1999.–La secretaria, Covadonga Eguiburu Arias-Argüello.

99/234076



**BOLETÍN OFICIAL
CANTABRIA**

EDITA

Gobierno de Cantabria

IMPRIME

Imprenta Regional de Cantabria

INSCRIPCIÓN

Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003, Depósito Legal SA-1-1958

TARIFAS

Suscripciones:

Anual	17.452
Semestral	8.726
Trimestral	4.363
Número suelto del año en curso	125

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	46
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	246
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	418
d) Por plana entera	41.897

Los importes indicados se incrementarán con el preceptivo porcentaje de IVA (Suscripciones: 4% - Anuncios e inserciones: 16%)

Para cualquier información, dirigirse a:
CENTRO DE INFORMACIÓN Y PUBLICACIONES

Casimiro Sainz, 4 – 39003 Santander – Teléfono: 942 207 300 – Fax: 942 207 146