



Boletín Oficial de Cantabria

SUMARIO

	Págs.		Págs.
ANUNCIOS OFICIALES			
V Convenio Colectivo de Marítima Antares, S. A.	441	1984, que se establecen en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, para su aplicación en el Ambito Territorial de la Zona Cuarta (Centro-Levante)	461
Convenio Colectivo Para las Empresas de la Región de Cantabria regidas por la Ordenación Laboral de la Madera, y dedicadas a la actividad de la «2.ª Transformación de la Madera».	452	Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria	470
Convenio Colectivo para las Empresas de Embotellado de vinos y comercio de vinos, licores y cervezas de la Región de Cantabria		Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Cantabria	478
Bases Diarias de Cotización Especial Normalizadas para el año		Convenio Colectivo de la Empresa «Corporación de Prácticos del Puerto de Santander	482

ANUNCIOS OFICIALES

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

V Convenio Colectivo de MARITIMA ANTARES, S. A.

CAPÍTULO PRIMERO

Art. 1.—Ambito de Aplicación.

El presente Convenio tiene ámbito de Empresa y afectará a MARITIMA ANTARES, S.A., y al personal de los buques de la Flota, comprendidos en las categorías de Maestranza y Subalternos.

Art. 2.—Ambito Temporal.

El presente Convenio, que estará en vigor

hasta el 31 de diciembre de 1984, será de aplicación en la fecha de su publicación, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al Primero de Enero de 1984.

Finalizado el plazo de vigencia, este Convenio se prorrogará tácitamente por un año si no lo denunciara cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, en relación a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la prórroga en curso.

Art. 3.—Unidad de Empresa y Flota.

A los efectos de observancia de este Convenio y de la prestación del servicio correspondiente, se ratifica expresamente, el principio de unidad de Empresa y Flota, cualquiera que sea la diversa condición y tráfico de sus buques.

Art. 4.—Vinculación a la totalidad.

Si la Autoridad Laboral no aprobase cualquiera de las normas convenidas en el presente Convenio y ello desvirtuase alguna de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo íntegramente por la Comisión Deliberadora.

Art. 5.—Integridad del Convenio.

A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad irrevocable, de manera que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus pactos desechando el resto, sino que, siempre habrá de ser observado y aplicado en su totalidad.

Art. 6.—Aplicación de la O.T.M.M.

En todo caso lo que no se haya especialmente acordado en este Convenio, se estará a las normas de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y demás disposiciones legales o reglamentarias.

CAPÍTULO SEGUNDO**Art. 7.—Categorías.**

Maestranza.—Contraamaestre, Bombero, Calderero, Electricista, Mecánico, Mayordomo-Cocinero y Cocinero.

Subalternos.—Primera: Engrasador, Marinero, Camarero y Ayudante de Cocina.

Segunda: Mozo, Limpiador, Marmitón y Ayudante de Cámara.

La Empresa se reserva el derecho de, circunstancialmente, incluir otros tripulantes de distinta denominación y asignándoles a una categoría determinada: Médicos, Sobrecargos, Reparadores, Estudiantes, etc.

Art. 8.—Período de Prueba.

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante un período de prueba variable con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al establecido en la escala siguiente:

- A) Maestranza Dos meses
- B) Subalternos Dos meses

Durante dicho período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo,

comunicándole a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de ocho días.

Caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el período de prueba, deberá ser notificado al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en el viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero, el traslado será por cuenta del mismo.

En cualquiera de los casos, tanto en puerto extranjero como español, el Capitán retendrá la liquidación del tripulante que desembarque sin cumplir el período de preaviso, de la que podrá resarcirse la Empresa, si este hubiese ocasionado daños y perjuicios al buque, como consecuencia de demoras, etc.

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

La Empresa, en el supuesto de rescisión del período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el período de prueba o con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador, serán de cuenta de la Empresa.

Asimismo, percibirán una gratificación de viaje, equivalente a dos días de salario, para gastos de desplazamiento al domicilio.

Las bajas por enfermedad y accidente, interrumpen el período de prueba, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 9.—Ascensos.

La provisión de vacantes por ascensos se realizará conforme a lo establecido en la O.T.M. Mercante.

En los casos reglamentariamente previstos de ascensos por rigurosa antigüedad, la Dirección de la Compañía, podrá suspender el ascenso automático cuando el tripulante a quien corresponda la promoción, no reúna, a su juicio, las condiciones personales o profesionales necesarias debiendo entonces recaer el nombramiento en el que siga en el orden de antigüedad, en el caso de que reúna dichas condiciones personales y profesionales.

La Dirección de la Compañía, deberá justificar la incapacidad personal o profesional de su tripulante para poder suspender su ascenso.

Art. 10.—*Escalafones.*

La Dirección de la Compañía se compromete a elaborar y publicar, anualmente, un escalafón por grupos profesionales, por categorías y dentro de las mismas, por antigüedad.

Art. 11.—*Plantillas.*

La Dirección de la Compañía dispondrá de la plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades y del tráfico de sus buques, previa autorización de la Dirección General de Transportes Marítimos y que constará en el rol del buque.

En el caso de que el buque dejara de cubrir algún cargo en cualquiera de los tres departamentos, se gratificará al personal de la siguiente forma:

El Salario Profesional correspondiente se repartirá por igual, entre todo el personal que haya suplido la ausencia.

No obstante, si la tripulación de un buque, por criterio del Armador, originalmente fuera superior al cuadro indicador o a la autorizada por el sistema de reducción de personal por automatización, etc., la Empresa podrá decidir reducirla en cualquier momento, amortizando la plaza y sin tener que premiar por ello al resto de los tripulantes.

Es criterio de la Empresa que sus buques salgan a la mar por primera vez y durante los primeros viajes, con mayor plantilla de la que en su día, se fije para el buque, una vez arranchado, repintado, etc.

Igualmente, la Empresa, podrá reforzar esta tripulación circunstancialmente, porque así lo requieran trabajos de mantenimiento, sin que esto sea norma fija.

Art. 12.—*Cuadro Orgánico.*

En todos los buques figurará en sitio visible el Cuadro Orgánico de la tripulación, y en su caso, la autorización de reducción de personal por automatización, etc.

Todos los tripulantes tienen obligación de conocer su actuación en una emergencia, y a tal efecto, se dispondrán de buen grado a los entrenamientos y simulacros que fueran precisos sin reclamar por ello sueldo extra alguno, todo vez que lo hacen, no solamente por la seguridad del buque sino por su propia seguridad.

Art. 13.—*Trabajos diferentes a los de su cargo.*

Como consecuencia de la reducción de tripulación con que van dotados los buques, todos los tripulantes colaborarán excepcionalmente en aquellos trabajos que sean ordenados por el Capitán y Jefe de Máquinas, para el mejor mantenimiento y explotación del buque.

Art. 14.—*Trabajos Especiales.*

Tienen la consideración de trabajos especiales aquellos descritos en el presente Artículo cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para la dotación del buque, ya que la misma, corresponde a trabajos de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a realizar estas trabajos, salvo en circunstancias en que peligre la seguridad de la tripulación del buque y/o su carga.

La realización de estos trabajos será voluntaria y se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación, pero teniendo preferencia el departamento afectado, salvo lo establecido en el párrafo anterior.

Se consideran trabajos especiales los siguientes:

A) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de carga.

B) Cargas y descargas de mercancías en buques de carga seca.

C) Transporte de víveres para el consumo de la dotación, así como de pertrechos, desde el muelle hasta la cubierta del buque.

D) Conexión y desconexión de mangueras de carga.

E) Trabajos de sacar y colocar pistones del motor principal en puerto.

F) Trabajos en tierra de amarre y desamarre del buque.

La realización de estos trabajos se retribuirá mientras duren, a razón de 492,— ptas. hora trabajada.

En aquellos buques que estén dotados de medios propios de descarga y sean manejados por la tripulación, se gratificará con la cantidad de 372.518,—ptas. proporcionalmente y a prorrato y siempre a criterio del Capitán, entre los tripulantes que hayan intervenido en una descarga completa.

Los trabajos de lavandería se retribuirán a razón de 14.697,— ptas. para los buques Ana Pando y Charo Pando, y de 19.170,— ptas. para todos los demás buques.

Art. 15.—*Trabajos sucios, penosos, peligrosos e insalubres.*

Se consideran como tales, los siguientes:

A) Retirada de sedimentos de tanques de carga, para todo el personal que manipule los mismos.

B) Picado, rascado, encalichado y/o pintado de tanques.

C) Pintado a pistola en espacios cerrados.

D) Cualquier trabajo realizado en altura superior a 1,5 metros y aquellos otros para cuya realización sea necesario el empleo de guindolas o andamio y que, en todos los casos, no sean accesibles por medios normales.

E) Maniobras de saltar a tierra con medios del buque para el amarre del mismo durante la travesía del Canal de San Lorenzo.

F) Trabajos de limpieza y/o reparación en el interior de tanques de carga de buques químicos, cuando para efectuarlos sea necesario la utilización de equipos autónomos de respiración.

G) Trabajos en el interior de tanques de lastre, cofferdams, peaks, sentinas, dobles fondos, tanques sépticos.

H) Limpieza y trabajos en conductos de humo y calderas.

I) Trabajos de reparación o mantenimiento en el interior de cámaras frigoríficas a sus temperaturas de trabajo.

J) Limpieza y/o baldeo de tanques altos laterales.

K) Trabajos a realizar en líneas de vapor vivo cuando por circunstancias excepcionales, fuese necesaria la realización de dicho trabajo.

La realización de estos trabajos se retribuirá, mientras duren de la siguiente forma:

Los apartados A), C), F), H), J), y K) a 703,— ptas. hora.

El resto de los apartados, a 492,— ptas. hora.

Limpieza de galería de barridos: 63.261 pesetas.

Limpieza del tren alternativo: 1.406,— pesetas por cada uno.

Limpieza y/o baldeo de bodegas, se retribuirá de la siguiente forma:

Buques de hasta 10.000 T.P.M. 42.437,— pesetas.

Buques de 10.001 hasta 25.000 T. P. M. 61.504,— ptas.

Buques de 25.001 hasta 50.000 T. P. M. 116.857,— ptas.

Buques de más de 50.001 T. P. M. 153.759,— pesetas.

Cuando la limpieza o el baldeo por parte del personal Subalterno de máquinas, limpieza del filtro de la bomba o bombas de achique de las bodegas, dicho personal percibirá el 5 % de la cantidad estipulada, que será deducida del importe señalado en cada caso.

Art. 16.—*Ropa de trabajo.*

Las prendas de trabajo serán:

Buzos, Guantes de cuero o neopreno, ropas de agua, gafas de picar, máscaras y protectores de oídos. Estas prendas, se suministrarán de acuerdo con los puestos de trabajo y a juicio del Capitán y Jefe de Máquinas.

En climas fríos y para trabajos en las frigoríficas, se proveerá a todos los tripulantes que trabajen en el exterior o dentro de dichas cámaras frigoríficas, de ropa de abrigo.

Se suministrará, igualmente, a Maestranza y Subalternos, ropa de faena para su permanencia a bordo, en guardia de puente, portación, cubierta, etc. Asimismo, se les suministra-

rán gafas y salacofs para zonas de calor, si esta fuese la ruta del buque.

Art. 17.—*Jornada laboral.*

La jornada laboral, será de cuarenta horas semanales, que tendrán consideración de ordinarias computándose a razón de ocho horas diarias, de Lunes a Viernes.

Art. 18.—*Vacaciones.*

Las vacaciones que se disfruten a partir del Primero de Enero de 1982, tendrán una duración de 60 días naturales por cada 120 días de embarque en buques químicos, y de 60 días naturales por cada 150 de embarque para el resto de los buques.

La Empresa adoptará las medidas oportunas y tendrá previstos los necesarios relevos para que el disfrute del número de días de vacaciones expresadas en el párrafo anterior se produzca entre el cuarto y el sexto mes, por lo que el período máximo de embarque será de seis meses. Si se supera esta prórroga, por el Exceso, se devengarán vacaciones en la proporción de un día de vacaciones por un día de embarque.

Cuando por necesidades del servicio fuese preciso el embarque de un tripulante antes de finalizar sus vacaciones, los días no disfrutados se acumularán, al siguiente período de vacaciones, si bien, el embarque no deberá producirse antes del disfrute por el tripulante de las tres cuartas partes de las mismas, comprometiéndose la Empresa a no interrumpir dos períodos de vacaciones consecutivos, salvo que cuente con la conformidad del tripulante.

El período mínimo de disfrute ininterrumpido de vacaciones, devengado durante un período de embarque, no podrá ser inferior a treinta días.

Se consideran como situaciones asimiladas a embarcado, a efectos de vacaciones, las siguientes: Expectación fuera del domicilio, Desplazamientos para embarque, Reparaciones del buque, Bajas por accidente de trabajo o enfermedad que requieran la hospitalización fuera del domicilio y Comisión de Servicio fuera del domicilio.

No devengarán las vacaciones anteriormente citadas, las siguientes situaciones: Disfrute de vacaciones, Bajas por enfermedad común

o Accidente de trabajo, Licencias y Permisos para estudios, Exámenes o de Tipo Particular.

Cualquier otra situación del tripulante que no sea la de realmente embarcado, dará derecho a las siguientes vacaciones: 30 días naturales por cada 335 días en dicha situación.

Los tripulantes se obligan a no ejercitar la opción de acumular a vacaciones, el exceso de horas trabajadas sobre la jornada de cuarenta semanales.

Las vacaciones reguladas en este Artículo, tienen el carácter de totales por todos los conceptos, incluida antigüedad.

Art. 19.—*Licencias.*

Con independencia del período de vacaciones y sin que se tenga en cuenta para el cómputo de las mismas, los tripulantes tendrán derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos:

A) Por contraer matrimonio: 20 días naturales.

B) Por alumbramiento de esposa: 15 días naturales.

c) Por Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos, hasta 10 días naturales.

El tiempo de exceso sobre los plazos señalados en los apartados A), B) y C), que el tripulante permanezca en su domicilio, será computado como período de vacaciones hasta un límite igual a la duración de la licencia.

Finalizado este tiempo, el tripulante, sino ha sido embarcado, pasará a la situación de expectativa de embarque.

Art. 20.—*Zonas de guerra o conflicto armado.*

Cuando un buque de la Compañía navegue o tenga por destino cualquier puerto, rada o simple fondeadero, dentro de una zona donde haya declaración de guerra o conflicto armado real, todo tripulante podrá optar individualmente por no efectuar el viaje, en cuyo caso deberá procederse a su desembarque.

Dicho tripulante quedará en situación de disfrutar las vacaciones que le correspondan. Al cumplirse las mismas, quedará en la condición de Permiso particular, hasta que se produzca la primera vacante en cualquier buque de la Compañía.

Aquellos tripulantes que continúen a bordo, durante el tiempo que permanezca el bu-

que dentro de las aguas jurisdiccionales del país o países en conflicto, percibirán una compensación económica equivalente al 50 % de su salario Profesional diario y por el tiempo de permanencia en la referida situación.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará a los tripulantes de los buques que, en su navegación tengan que atravesar zonas de guerra con motivo de viajes que efectúen a países situados fuera de las mencionadas zonas, considerándose como zonas de guerra las que señale la Compañía Aseguradora, en relación con la Póliza del buque.

CAPÍTULO TERCERO

Art. 21.—*Retribuciones.*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio y sus correspondientes cuantías son las que figuran en los Anexos 1 a 4, considerándose tales cuantías como brutas.

Art. 22.—*Salario Profesional.*

Por Salario Profesional, se entiende la retribución que corresponde a cada tripulante, de acuerdo con su Categoría Profesional.

En este concepto se encuentran refundidos los devengos por Salario Base inicial, Pagas Extraordinarias, Plus de Navegación por participación en el Sobordo, en situación de embarcado y desembarcado, Navegación por zonas insalubres y epidémicas, Ropa de trabajo y Uniformes.

El Salario Profesional de cada una de las categorías será el que se establece en el Anexo N.º 1 y se devengará en las siguientes circunstancias:

En situación de embarque.

Vacaciones.

Comisión de Servicio.

Expectación de embarque.

Licencias que se concedan con derecho al mismo.

Art. 23.—*Plus de Peligrosidad.*

Se entenderá por tal, el complemento salarial que los tripulantes perciban cuando presten sus servicios embarcados en los buques químicos. Su cuantía diaria, señalada en el Anexo N.º 2, se percibirá en situación de embarque, quedando comprendida en la mis-

ma la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones.

Art. 24.—*Plus de Guardia.*

Concepto retributivo complementario del salario profesional que, devengarán los tripulantes enrolados en el buque en concepto de todas las guardias y trabajos que deban realizar en sábados, domingos y festivos, tanto en la mar como en puerto. Este Plus que se especifica en el Anexo N.º 3, cubrirá el exceso que, sobre la jornada laboral y hasta las 56 horas semanales, realiza el personal.

Art. 25.—*Gratificación de Mayordomía.*

Los Mayordomos y Mayordomos-Cocineros que ejerzan sus funciones de Administración Gambuza percibirán por este concepto una gratificación de 14.761,— ptas. mensuales.

Art. 26.—*Antigüedad.*

Se entenderá por tal la retribución complementaria que reciba el tripulante de acuerdo con el tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente en la Compañía. Su cuantía será igual para todas las categorías profesionales y se fija en la cantidad de 1.992,— ptas. mensuales, por cada trienio reconocido al servicio de la Compañía.

Art. 27.—*Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las efectivamente trabajadas en exceso sobre la Jornada Laboral regulada en el Artículo 17, con excepción de lo dispuesto en el Artículo 24, considerándose como tales las efectivamente realizadas a partir de la hora número 9 diaria incluida, o la 57 semanal incluida, siendo su cuantía la que se especifica en el Anexo número 4.

Art. 28.—*Dietas y Viajes.*

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente, para satisfacer los gastos de manutención y estancia que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

A) Comisión de Servicio fuera del domicilio.

B) Durante el tiempo de Viaje para embarque y desembarque.

C) En Expectación de Embarque fuera del domicilio.

Las dietas en territorio nacional, estarán integradas por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Comida	1.100,— ptas.
Cena	990,— ptas.
Alojamiento	2.200,— ptas.

Los viajes del personal, se realizarán de la siguiente forma:

Maestranza y Subalternos:
Avión o Litera.

Quedan excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo.

En los desplazamientos al extranjero, correrán a cargo de la Empresa, todos los gastos, estancia y manutención, debidamente justificados.

Art. 29.—*Manutención.*

La Dirección de la Compañía cuidará de que sus tripulantes disfruten siempre de comidas sanas y abundantes, siendo de su competencia disponer de las cantidades precisas para este fin.

Se formará una comisión compuesta por el Delegado de los tripulantes, el Mayordomo o Cocinero, un titulado y un no titulado supervisado por el Capitán. La elección de los miembros se realizará por la tripulación del buque mediante votación, de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

La comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventario de pesos y calidades.

Realizar el inventario de Gambuza al finalizar cada mes, para conocer el gasto por tripulante/día.

La manutención de los familiares acompañantes correrá a cargo de la Compañía, durante un máximo de 15 días por cada período de embarque.

CAPÍTULO CUARTO

Art. 30.—*Enfermedad o Accidente.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 169 de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Anualmente, a través de la Seguridad Social, se realizará un chequeo obligatorio para todos los tripulantes. A partir de los 50 años de edad, este chequeo se realizará semestralmente y, tanto uno como otro, se llevarán a cabo durante el período de vacaciones.

Art. 31.—*Jubilación.*

En función de lo dispuesto en la Ley 116/79, de 30 de diciembre, y en el Reglamento 1867/70, de 9 de junio, sobre el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, Ley de perfeccionamiento y financiación de la Seguridad Social y Disposiciones complementarias, la Dirección de la Compañía, establece el siguiente sistema complementario de Jubilación, para el personal fijo que opte por acogerse a la situación de Jubilado.

1.—La Dirección de la Compañía concederá la Jubilación anticipada a aquellos tripulantes que habiendo cumplido la edad de 55 años y prestado más de 15 años de servicio en la misma, obtengan del Instituto Social de la Marina, la correspondiente Pensión de Jubilación.

2.—Las prestaciones que establece la Dirección de la Compañía con carácter complementario a las del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, consistirán en el derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de Jubilación que otorgue el I.S.M. y que, sumadas ambas garanticen al tripulante jubilado la cantidad anual que se establece en el N.º 3 de este Artículo.

Tal complemento, se percibirá dividido en catorce mensualidades haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de Jubilado.

Si se incrementasen en el futuro, por cualquier circunstancia, las pensiones oficiales de Jubilación, la Dirección de la Compañía podrá absorberse la cantidad complementaria en función del aumento.

3.—Las cantidades anuales garantizadas son las siguientes:

Maestranza	971.962,— ptas.
Subalternos	927.781,— ptas.

Al fallecimiento del Titular perceptor de la cantidad establecida anteriormente, su viuda percibirá el 75 % de la misma.

Art. 32.—*Seguro complementario de Accidentes.*

Además del Seguro Obligatorio de Accidentes, MARITIMA ANTARES, S. A., mantendrá un Seguro Colectivo de Accidentes, a base de las garantías que para cada una de las Categorías y riesgos, a continuación se indican:

Maestranza y Subalternos:

Muerte	1.000.000 ptas.
Incapacidad Permanente Prof. Habitual	2.000.000 ptas.

Este Seguro permanecerá vigente mientras que el tripulante permanezca enrolado en el buque.

En caso de Incapacidad Temporal, con una franquicia de 30 días, el tripulante tendrá el derecho a una indemnización de 100,— ptas. diarias, con las limitaciones que en cada caso se establezcan en las Pólizas de Seguro contratadas al efecto.

En ningún caso y por aplicación de este Artículo, el trabajador percibirá un salario líquido superior al que percibiría en su situación de alta o trabajo.

Art. 33.—*Pérdida de equipaje a bordo.*

En caso de pérdida de equipaje a bordo, por cualquier miembro de la tripulación debido a naufragio, incendio y cualquier otro accidente, no imputable al o a los perjudicados, la Empresa, abonará como compensación, las cantidades siguientes:

A) Por pérdida total: 100.000,— ptas.

B) Por pérdida parcial, una cantidad que no será superior a las 100.000,— ptas. a juicio del Capitán, una vez oídos al Delegado de los tripulantes y al interesado.

En caso de que por parte de la Empresa se abone indemnización de vestuario o se facilite uniforme y estos artículos hayan sido dañados, la indemnización se reducirá un 20 %.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.

Art. 34.—*Transportes.*

Los buques que atraquen en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación y que no tengan transportes regulares frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes del buque, bien entendido que los tripulantes habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de transportes para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.

Art. 35.—*Fondeadas.*

Cuando un buque fondee en rada, Bahía, o ría cerrada, sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa y, siempre que las condiciones del tiempo, y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas, cuyo horario y frecuencia establecerá el Capitán según las circunstancias y de acuerdo con el Delegado de los tripulantes, quienes deberán adaptarse a dicho horario.

Se procurará que se adecúe el horario y referencia del servicio de las lanchas para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes.

Art. 36.—*Cambio de horario de trabajo.*

No se iniciará una maniobra, ni se efectuará ningún trabajo, salvo fuerza mayor para la seguridad del buque o pérdida de mareas o situaciones que, en la práctica y a juicio del Capitán, se tomen dentro de un apartado como excepcional, durante el horario de comidas. Nunca se dejará de respetar los horarios de comidas. No se considera a estos efectos como término excepcional la provisión del buque, pertrechos y documentación.

La Jornada no se podrá partir en ningún concepto en más de dos períodos de trabajo.

Los cambios de horario se producirán a criterio del Capitán previa audiencia de los Delegados de los tripulantes, quienes comunicarán al mismo su aprobación u oposición. En este último supuesto, el Capitán trasladará su decisión a los Delegados, por escrito, y con expresión de los argumentos en que basa la misma. En todo caso, los Delegados podrán recurrir ante el Armador.

Art. 37.—Cambio de horario de salida.

Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque, deberá comunicarse a la tripulación, por medio de los tablones de anuncios existentes en el buque.

No obstante, habrá un período de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir del cual se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existiesen causas de fuerza mayor.

Art. 38.—Premios de Nupcialidad y Maternidad.

Con independencia de lo que la Administración Pública abone al trabajador por los supuestos que en este Artículo se contemplan, la Dirección de la Compañía satisfará a los tripulantes fijos que contraigan matrimonio la cantidad por una sola vez de 12.300,— ptas.

Asimismo, cada alumbramiento de su esposa, dará al tripulante fijo el derecho a percibir de la Compañía un premio especial de 9.840,— ptas.

Art. 39.—Seguridad e Higiene.

Los representantes legales de los tripulantes que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al Armador por escrito a través del Capitán del buque para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en el plazo de 4 días, se dirigirán a la Autoridad competente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades del puesto o puestos de trabajo afectados por el posible accidente, podrá ser acordada por la totalidad de los trabajadores del buque.

Tal acuerdo, será comunicado de inmediato a la Empresa Naviera y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Art. 40.—Fondo de Atenciones Especiales.

En los buques de la Compañía todas las cámaras irán provistas de aparatos para recreo de las tripulaciones, tales como TV., Radio, etc.

Se dotará asimismo, a los buques, de una cantidad fija de 1.546,— ptas. por tripulante

y año, para reposición y mantenimiento del material de Biblioteca, música, etc.

Esta cantidad será administrada por una comisión elegida por la Asamblea y, debidamente justificada al Capitán.

Art. 41.—Atenciones Familiares.

La Compañía atenderá e informará debidamente a los familiares de los tripulantes, sobre la posición, destino, etc., de todos los buques, así como de todo lo que fuera necesario en relación con los tripulantes.

Por períodos no superiores a 15 días y coincidiendo con los puertos de provisión, carga y descarga en el extranjero, la Compañía se encargará de hacer llegar la correspondencia al barco, previa recepción de las cartas en sus Oficinas.

En puerto extranjero, la correspondencia particular de la tripulación se cursará a la Compañía, la cual se encargará de hacerla llegar a sus destinos en España.

Art. 42.—Atenciones Sociales.**A) Asistencia Social.**

La Empresa tendrá un servicio de asistencia social para aconsejar y atender o asistir cualquier problema de las esposas de sus tripulantes.

Durante la ausencia de los mismos, la Empresa pretende ayudar a las familias de los tripulantes en cualquier problema que tuviesen, de gestión, jurídico, de enfermedad, accidente, operación o de cualquier otro tema que pudieran o consideren confiar a la Empresa, será especialmente ayudado en todo lo humanamente posible.

B) Ayuda a los tripulantes padres de hijos subnormales.

Para aquellos tripulantes que tuviesen un hijo subnormal, la Empresa establece una ayuda económica mensual del importe de 4 trienios en el valor fijado en el presente Convenio.

Asimismo, se establece una ayuda entre uno y tres trienios mensuales, a los tripulantes con hijos minusválidos. Esta ayuda o la valoración de la misma, se fijará ante el estudio de cada uno.

C) Ayuda de formación y estudios para la Marina Mercante.

La Empresa, por riguroso turno, autoriza con gastos pagados, el viaje vocacional de los hijos de los tripulantes que deseen estudiar náutica y quieran primeramente experimentar la vida a bordo de un buque.

D) Asistencia Económica.

Cualquier hijo de tripulante que hubiese ingresado en una Escuela Oficial de Náutica, para estudiar la carrera de Náutica en cualquiera de sus especialidades merecerá el siguiente premio de la Empresa:

La Empresa sufragará los gastos de los estudios, aportando el 100 % del costo de matrícula y de libros.

A tal efecto, se establecerá un bolsa de estudios, que quedaría suspendida si el alumno no aprobase el curso entero entre los exámenes ordinarios de junio y extraordinarios de septiembre.

En caso de suspenderse, para repetidores de curso, la bolsa de estudios se establecería nuevamente, en el curso siguiente.

E) Acompañamiento de esposas a bordo de los buques.

Como queda dicho en el presente Convenio, la Empresa autoriza a que las esposas de nuestros tripulantes acompañen a éstos por turno, riguroso, que se establecerá en el Reglamento correspondiente de Régimen Interior.

Queda previamente autorizado y, fuera del turno correspondiente, el acompañamiento de la esposa de cualquier tripulante de cualquier categoría, que hubiese contraído matrimonio en fechas recientes y anteriores a su embarque.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición Adicional Primera.

Toda duda, cuestión o discrepancia que pudiera suscitarse con motivo de la interpretación en todo o en parte, en el cumplimiento del presente Convenio, será resuelta por una Comisión Paritaria, integrada por igual número de representantes de ambas partes, económica y social, sin que la composición de cada representación pueda exceder de dos personas.

La parte que suscitase controversia, co-

municará a la contraparte, por escrito, el objeto de la misma.

La contraparte, acusará recibo de la anterior comunicación escrita en término del quinto día natural, a contar desde aquel en que entró en conocimiento directo de ella.

La Comisión Paritaria estará integrada por las siguientes personas:

Por parte de la Empresa: D. Valentín Iglesias Arriola y D. José L. Marcos Flores.

Por parte del Comité de Flota: D. Secundino Cacho Pellón y D. Joaquín Rodríguez Sande,

Reunida la Comisión, así formada, tan pronto como ello sea posible, intentará llegar a un acuerdo, en el plazo de 10 días naturales, como máximo, en punto a cuál ha de ser la interpretación ajustada de la Cláusula o Cáusulas de la divergencia planteada.

En el supuesto de no llegarse al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, cualquiera de las dos partes podrá someter la resolución de la duda, cuestión o discrepancia, al arbitraje de la Delegación de Trabajo de Santander, a cuyo efecto deberá acudir a Dicho Organismo en el plazo de 10 días a partir de la finalización en el señalado del precedente párrafo.

La resolución de la Delegación de Trabajo, será obligatoria para ambas partes y ello aunque haya sido solicitada a petición de una de las partes.

Disposición Adicional Segunda.

El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio absorberá y compensará en cómputo anual cualquiera mejoras parciales que, en el futuro pudieran establecerse, ya sea por disposición legal o pactada o por cualquier origen que fuese.

Este Convenio, será sustituido en todos sus términos incluida, por tanto, su vigencia, por otro futuro de ámbito superior al de Empresa, que referido al personal de flota, considerado en su conjunto, y a juicio de la mayoría absoluta de los tripulantes de la Compañía, mejore las condiciones pactadas en el presente Convenio.

Disposición Final Primera.

Ambas partes negociadoras se obligan, por sí mismas y por sus representados al estricto

cumplimiento de la integridad de lo pactado, durante el tiempo de su vigencia.

En prueba de conformidad con todas y cada una de las Cláusulas, Disposiciones Generales, Definiciones y Acuerdos, pactados en el presente Convenio Colectivo, los comparecientes, en el concepto en el que intervienen, lo firman a un solo efecto.

Santander, a dieciocho de mayo de mil novecientos ochenta y cuatro.

COMISION DELIBERADORA

POR MARÍTIMA ANTARES, S. A.

D. Fernando Pando Perojo
D. Luis Vega Pereda
D. José Luis Marcos Flores
D. Valentín Iglesias Arriola

POR EL COMITÉ DE FLOTA

D. Secundino Cacho Pellón
(S. Libre Marina Mercante)
D. Joaquín Rodríguez Sande
(S. Libre Marina Mercante)
D. Carmelo Escartín Tejada
(U. General de Trabajadores)

Anexo Núm. 1

SALARIO PROFESIONAL

Categorías	Importe Bruto	
	Mensual	Anual
Maestranza	76.440 pts.	917.280 pts.
Subalternos 1.º	68.055 pts.	816.660 pts.
Subalternos 2.º	64.875 pts.	778.500 pts.

Anexo Núm. 2

PLUS DE PELIGROSIDAD

Categorías	Importe bruto diario Estando embarcado	
	Maestranza	574 pts.
Subalternos 1.º	510 pts.	
Subalternos 2.º	486 pts.	

Anexo Núm. 3

PLUS DE GUARDIA

Categorías	Importe bruto mensual (embarcado)	
	Bulkcarriers	Químicos
Maestranza	21.149 pts.	24.321 pts.
Subalternos 1.º	19.771 pts.	22.737 pts.
Subalternos 2.º	18.849 pts.	21.676 pts.

Anexo Núm. 4

HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías	Importe bruto	
	Bulkcarriers	Químicos
Maestranza	426 pts.	490 pts.
Subalternos 1.º	400 pts.	460 pts.
Subalternos 2.º	380 pts.	437 pts.

1.031

DELEGACION PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de la Región de Cantabria regidas por la Ordenanza Laboral de la Madera, y Dedicadas a la Actividad de la «2.ª Transformación de la Madera»

CAPITULO I

Ambito de Aplicación

Art. 1.—*Ambito Territorial.*

Las estipulaciones de este Convenio obligan a las Empresas radicadas en la Región de Cantabria.

Art. 2.—*Ambito Funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a las Empresas dedicadas a la actividad de la «2.ª Transformación de la Madera», y a los trabajadores de las mismas.

Art. 3.—*Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1984, y tendrá una duración de un año.

Art. 4.—*Compensación y Absorción.*

Por lo que se refiere a compensación y absorción, se estará a lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia vigente o que en el futuro se promulgue.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 5.—*Salario.*

Se establece para cada categoría profesional el salario reflejado en la tabla salarial anexa núm. 1.

Art. 6.—*Antigüedad.*

Los aumentos por cada año de servicio consistirán en un 1 % por cada año de servicio

prestado, sin computarse el período de aprendizaje o el de los trabajadores menores de 18 años, y se calculará sobre las retribuciones del artículo anterior.

Art. 7.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 110 de la Ordenanza Laboral, se abonarán por las cuantías siguientes:

- JULIO: 30 días de la retribución del salario del Convenio más la antigüedad.
- NAVIDAD: Idem.
- SAN JOSE: 15 días de la retribución del salario del Convenio más la antigüedad. Esta gratificación de San José podrá abonarse prorrateada por doceavas partes en cada uno de los meses naturales del año, por mútuo acuerdo entre cada Empresa y sus trabajadores. En caso de desacuerdo respecto al prorrateo, resolverá la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 23.

Estas gratificaciones se abonarán las de julio y diciembre antes del día 20 de dichos meses, y la de San José antes del 15 de marzo.

Art. 8.—*Desgaste de herramientas.*

Como compensación a los trabajadores que empleen sus propias herramientas para el trabajo, la Empresa abonará las cantidades que a continuación se indican:

- Oficiales y ayudantes: 151 ptas. semanales
- Aprendices de 3.º y 4.º: 108 ptas. semanales
- Aprendices de 1.º y 2.º: 102 ptas. semanales

CAPITULO III

Horas Extraordinarias y Desplazamientos

Art. 9.—*Horas Extraordinarias.*

Teniendo en cuenta la grave situación de paro existente, se reducirá al mínimo indispensable el trabajo en horas extraordinarias.

En todo caso, tales horas únicamente podrán trabajarse en el número, forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento. El valor de la

hora extraordinaria será el que para cada categoría profesional se señala en la tabla anexo a este Convenio.

Art. 10.—*Viajes y Dietas.*

El personal que por necesidades de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos en la forma prevista en el artículo 105 de la Ordenanza Laboral, percibirá además de los gastos de locomoción, las cantidades que a continuación se indican, en concepto de dieta:

— Dieta completa: 1.577 Ptas./día.

— Media dieta: 605 Ptas./día.

Si por circunstancias especiales los gastos reales suficientemente justificados superan estas cifras, se abonarán tales gastos.

Las empresas podrán concertar y abonar directamente los servicios.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Art. 11.—*Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.826,50 horas anuales efectivas de trabajo.

Las Empresas confeccionarán su Calendario Laboral adaptado a la jornada anual fijada en el vigente Convenio.

No obstante, se establece como Calendario-tipo el que figura como anexo n.º 2 de este Convenio y que será de aplicación en las Empresas que no confeccionen su propio Calendario.

Art. 12.—*Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se abonarán sobre el salario de Convenio más la antigüedad correspondiente.

En cada Empresa se eleborará el Calendario de Vacaciones mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Art. 13.—*Licencias*

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

c) 2 días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.

d) 2 días naturales por enfermedad grave de padre, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

e) 3 días laborables por fallecimiento de cónyuge e hijos.

f) 3 días naturales por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos.

g) 2 días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos políticos.

En todos los casos anteriores, salvo el apartado a), y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

— Desplazamientos entre 75 y 250 Km.:
UN DIA.

— Desplazamientos superiores a 250 y hasta 500 Km. DOS DIAS.

— Desplazamientos superiores a 500 Km.:
TRES DIAS.

h) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos.

i) 1 día por traslado de domicilio.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

L) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 14.—*Excedencias.*

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años, y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter regional o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duran las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiendo incorporarse a la Empresa, dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

Art. 15.—*Permisos sin Retribución.*

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan.

Este permiso será como máximo de 6 días o 48 horas por año natural, siendo el tiempo mínimo de fracción de media jornada.

El aviso previo para el disfrute de estos permisos será de un día para los permisos de media jornada y de tres días para el resto.

El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se con-

creta en la escala siguiente, según la plantilla de la Empresa:

— Empresas hasta 20 trabajadores: UN TRABAJADOR.

— Empresa de 20 a 50 trabajadores: DOS TRABAJADORES.

— Empresa de 50 a 100 trabajadores: TRES TRABAJADORES.

CAPITULO V

Derechos y Garantías Sindicales

Art. 16.—*Competencias, Derechos y Garantías de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

—Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, ventas y de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

—Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

—Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

—Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

—Conocer informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

—Conocer los modelos de contrato escrito que utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

—Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

—Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

—Ejercer una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

—Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

—Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el artículo 26.

—Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1. en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número 1. anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

3. Capacidad y sigilo profesional:

—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

—Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1. de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

4. Delegados de personal:

—Los Delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

5. Garantías:

—Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

— Hasta 100 trabajadores	15 horas
— De 101 a 250 trabajadores	20 horas
— De 251 a 500 trabajadores	30 horas
— De 501 a 750 trabajadores	35 horas
— De 751 en adelante	40 horas

Sin rebasar el máximo podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos y otras entidades de formación.

En el caso de que las horas mensuales que corresponden al representante de los trabajadores de que se trate no fueran suficientes para los fines para los que se refiere el párrafo anterior podrán acumularse en dicho representante las horas de dos meses sucesivos que al mismo correspondan.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en que los mismos presten sus servicios, con una antelación de, al menos, de 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnen este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Art. 17.—Acumulación de horas de licencia por asuntos Sindicales.

Por acuerdo entre la Dirección de cada Empresa y el Comité o delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o delegados.

Art. 18.—Secciones Sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 15 trabajadores fijos, y cuando los Sindicatos o Centrales firmantes de este Convenio posean en los mismos una afiliación superior al 15 % de la plantilla, la representación de dichos Sindicatos será ostentada por un delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la Empresa.

Cuando las circunstancias de la Empresa lo permitan, el delegado del Sindicato, dispondrá de un tablón de anuncios para publicar comunicaciones a los trabajadores.

Art. 19.—Asambleas.

Los trabajadores podrán celebrar Asambleas en la forma y condiciones previstas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Seguridad e Higiene en el Trabajo, Seguridad Social y Jubilación

Art. 20.—Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las Empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores un ejemplar de la vigente ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de las Empresas, reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas.

Aquellas Empresas que carezcan de servicios sanitarios propios establecerán las medidas adecuadas para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente.

En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos, semestralmente.

Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

Art. 21.—Cotización a la Seguridad Social.

Por lo que se refiere a la cotización a la Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente sobre la materia.

Art. 22.—Jubilación.

Durante la vigencia del presente Convenio y, por acuerdo mútuo entre cada Empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, éstos podrán jubilarse y solicitar los beneficios establecidos por la Seguridad Social para tales jubilaciones.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 23.—Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente Convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el Orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y la Asociación de Empresarios firmantes de este Convenio, y preferentemente de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la Comisión negociadora.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente.

Art. 24.—Contratación de Personal.

Las Empresas darán en todo momento cumplimiento a lo dispuesto sobre contratación de personal en la legislación vigente o que en el futuro se promulgue.

En cualquier caso, las Empresas no podrán contratar a tiempo parcial a trabajadores que presten servicios en jornada completa en cualquier otra Empresa u Organismo.

Art. 25.—Formación Profesional.

En beneficio de las Empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción de los trabajadores.

Las Empresas tratarán de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación serán siempre retribuidos.

Art. 26.—Rendimientos.

Por tratarse de actividades fundamentalmente artesanas, en las que se elaboran artículos de muy diferentes características se considera difícil establecer tablas o baremos de rendimientos mínimos y los correspondientes sistemas de incentivos.

Sin embargo, las Empresas en las que sus particularidades de organización y producción lo permitan, podrán implantar sistemas de incentivos mediante métodos de racionalización de trabajo universalmente conocidos tales como «Bedaux» o equivalentes, en la forma prevista en las disposiciones legales sobre la materia, con la finalidad de conseguir tanto el aumento de la productividad, como la mejora de las retribuciones de los trabajadores.

En aquellas Empresas o puestos de trabajo en que no sea posible implantar tales sistemas, podrán establecerse incentivos en atención a una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, determinándose los mismos mediante acuerdo entre las propias Empresas y los trabajadores.

Art. 27.—Prendas de Trabajo.

Las Empresas entregarán dos prendas de trabajo al año que no serán compensables en efectivo. Estas prendas se entregarán la pri-

mera de ellas en la primera semana del mes de enero, y la segunda en la primera semana del mes de julio.

En aquellos puestos de trabajo en que por sus especiales características se produjese un excesivo deterioro de la ropa, las Empresas entregarán TRES prendas al año. En cada Empresa podrá determinarse mediante acuerdo entre el Empresario y los representantes legales de los trabajadores, los puestos en los que concurren tales circunstancias y, en caso de desacuerdo, resolverá la Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 28.—Recibo de Salarios.

Las Empresas utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación de Trabajo.

Art. 29.—Recibo de Finiquito.

Todo trabajador al cesar en la Empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo a la supervisión del Comité de Empresa o delegado de personal y, en defecto de los mismos al Sindicato a que esté afiliado.

Art. 30.—Denuncia.

Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, comprometiéndose las mismas a la negociación de un nuevo Convenio a partir de los dos meses anteriores al vencimiento del presente.

CLAUSULA ADICIONAL I

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

CLAUSULA ADICIONAL II

Las diferencias económicas que procedan abonar por aplicación de este Convenio desde la fecha de entrada en vigor del mismo, serán satisfechas por las Empresas antes del 30 de junio de 1984.

Anexo núm. 1/84

TABLA SALARIAL PARA 1984

Categorías	TABLA SALARIAL		HORAS EXTRAS Año: 1984
	Día/Mes	Anual	
PERSONAL OBRERO			
— Jefe de Taller	1.895	833.800	799
— Encargado	1.685	741.400	710
— Oficial de 1. ^a	1.499	659.560	632
— Oficial de 2. ^a	1.386	609.840	584
— Ayudante	1.331	585.640	561
— Peón Especialista	1.331	585.640	561
— Peón	1.311	576.840	553
— Aprendiz 16 años *	480	211.200	—
— Aprendiz 17 años *	710	312.400	—
— Aprendiz 18 años *	1.158	509.520	488

* El salario de estos trabajadores será por lo menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento según su edad.

PERSONAL SUBALTERNO

— Todas categorías	39.316	570.082	546
---------------------------	--------	---------	-----

PERSONAL ADMINISTRATIVO

— Jefe	50.547	732.932	702
— Oficial de 1. ^a	44.939	651.616	625
— Oficial de 2. ^a	41.568	602.736	577
— Auxiliar	39.316	570.082	546

PERSONAL TÉCNICO

— La retribución de este personal se pactará libremente entre la Empresa y los interesados.

NOTA:

Los valores de las horas extraordinarias señalados en este Anexo se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complementos por antigüedad en el porcentaje de antigüedad que le corresponda.

CALENDARIO LABORAL 1984

Días	Enr.	Fbr.	Mrz.	Abl.	Myo.	Jno.	Jlo.	Agt.	Stb.	Oct.	Nvb.	Dcb.
1	DMG.	8	8	DMG.	FTA.	8	DMG.	8	SBD.	9	FTA.	SBD.
2	8	8	8	8	8	SBD.	8	8	DMG.	9	PTE.	DMG.
3	8	8	SBD.	8	8	DMG.	8	8	9	9	SBD.	8
4	8	SBD.	DMG.	8	8	8	8	SBD.	9	9	DMG.	8
5	8	DMG.	8	8	SBD.	8	8	DMG.	9	9	8	8
6	FTA.	8	8	8	DMG.	8	8	8	9	SBD.	8	8
7	SBD.	8	8	SBD.	8	8	SBD.	8	9	DMG.	8	8
8	DMG.	8	8	DMG.	8	8	DMG.	8	SBD.	9	8	SBD.
9	8	8	8	8	8	SBD.	8	8	DGM.	9	8	DMG.
10	8	8	SBD.	8	8	DMG.	8	8	9	9	SBD.	8
11	8	SBD.	DMG.	8	8	8	8	SBD.	9	9	DMG.	8
12	8	DMG.	8	8	SBD.	8	8	DMG.	9	FTA.	8	8
13	8	8	8	8	DMG.	8	8	8	9	SBD.	8	8
14	SBD.	8	8	SBD.	8	8	SBD.	8	9	DMG.	8	8
15	DMG.	8	8	DMG.	8	8	DMG.	FTA.	SBD.	9	8	SBD.
16	8	8	8	8	8	SBD.	8	8	DMG.	9	8	DMG.
17	8	8	SBD.	8	8	DMG.	8	8	9	9	SBD.	8
18	8	SBD.	DMG.	8	8	8	8	SBD.	9	9	DMG.	8
19	8	DMG.	FTA.	FTA.	SBD.	8	8	DMG.	9	9	8	8
20	8	8	8	FTA.	DMG.	8	8	8	9	SBD.	8	8
21	SBD.	8	8	SBD.	8	8	SBD.	8	9	DMG.	8	8
22	DMG.	8	8	DMG.	8	8	DMG.	8	SBD.	9	8	SBD.
23	8	8	8	8	8	SBD.	PTE.	8	DMG.	9	8	DMG.
24	8	8	SBD.	8	8	DMG.	FTA.	8	9	9	SBD.	PTE.
25	8	SBD.	DMG.	8	8	8	FTA.	SBD.	9	9	DMG.	F - M
26	8	DMG.	8	8	SBD.	8	8	DMG.	9	9	8	8
27	8	8	8	8	DMG.	8	8	8	9	SBD.	8	8
28	SBD.	8	8	SBD.	8	8	SBD.	8	9	DMG.	8	8
29	DMG.	8	8	DMG.	8	8	DMG.	8	SBD.	9	8	SBD.
30	8	—	8	PTE.	8	SBD.	8	FTA.	DMG.	9	8	DMG.
31	8	—	SBD.	—	8	—	8	8	—	9	—	PTE.

Total:

Días:	21	21	21	18	22	21	19	21	20	22	20	18	= 244
Horas:	168	168	168	144	176	168	152	168	180	198	160	144	= 1994

VACACIONES: 30 días, equivalentes a 167,50 horas.

TOTAL HORAS TRABAJADAS: 1.994 — 167,50 = 1.826,50.

NOTA: Este modelo corresponde a Santander capital, en las demás comarcas se tendrá que cambiar las fiestas de esta ciudad, por las locales de cada comarca.

DELEGACION PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo para las Empresas de Embotellado de Vinos y Comercio de Vinos, Licores y Cervezas de la Región de Cantabria.

Art. 1.—*Ambito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores de la actividad expresada en el artículo 2.º, que radiquen en la región de Cantabria y también a todas aquellas empresas que radicando su sede principal en otras regiones, tengan en ésta alguna delegación o sección que dependa de la misma.

Art. 2.—*Ambito funcional.*

Este Convenio afectará a las empresas y trabajadores de las Industrias de Embotellados de Vinos, y Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Cervezas y Licores, incluidos en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas y en la Ordenanza Laboral de Comercio.

Art. 3.—*Ambito temporal.*

Independientemente de su firma y registro, este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1.º de enero de 1984, y finalizará el día 31 de diciembre del mismo año, con las siguientes excepciones:

a).—El abono de la bolsa de vacaciones establecida en el artículo 13 y el pago de las dietas establecido en el artículo 17 no tendrá efectos retroactivos y entrará en vigor desde la fecha de la firma del presente Convenio.

b).—El contenido de los artículos 5 y 7 permanecerá invariable durante dos años contados a partir de la fecha de la vigencia de este Convenio.

Art. 4.—*Denuncia del Convenio.*

La denuncia del presente Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, para su revisión, con un plazo mínimo de un mes a la fecha de su vencimiento.

Art. 5.—*Absorciones.*

Las mejoras económicas de carácter voluntario establecidas por las empresas podrán quedar absorbidas y compensadas con las que se establecen en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual.

No obstante, la absorción no será superior al 30 % del incremento o diferencial salarial (salario base y plus convenio) del presente Convenio, en relación al Convenio vencido.

Art. 6.—*Incapacidad laboral.*

En los casos de baja por enfermedad, las empresas completarán los subsidios correspondientes a los trabajadores, hasta alcanzar el 100 % de su salario real a partir del 4.º día de baja hasta un máximo de 18 meses. Este complemento será desde el primer día en los casos de hospitalización por prescripción facultativa o accidente laboral.

Se entenderá por salario real a estos efectos la retribución íntegra por los conceptos de salario total de convenio, antigüedad y mejoras voluntarias, pero excluyéndose los incentivos, comisiones y conceptos indemnizatorios.

Art. 7.—*Seguro de accidentes.*

Las empresas garantizarán a la totalidad de la plantilla un seguro de accidente que cubrirá las veinticuatro horas del día, cuyo importe se cifra en 1.500.000 ptas. por muerte y 2.500.000 ptas. por invalidez en los grados de total y absoluta, para lo cual las empresas tendrán un plazo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio para formalizar las pólizas correspondientes.

Art. 8.—*Revisión médica.*

Las empresas velarán para que sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual, que será obligatorio para éstos, y que se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene u otro Centro similar.

Art. 9.—*Seguridad e Higiene.*

En todas las empresas que tengan constituido Comité de Empresa, se constituirá asimismo el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que con la composición y funciones que las normas legales establecen, tendrán co-

mo función velar por el cumplimiento de las normas legales existentes en la materia.

Art. 10.—*Clasificación y funciones del personal.*

En todo aquello que se refiera a la clasificación y funciones del personal en el ámbito de la empresa, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas, excepto en los casos de Auxiliar Administrativo, que permanecerán en esta categoría un mínimo de tres años. Cumplida esta permanencia en la categoría, e independientemente de la edad del trabajador, se clasificarán como Oficiales de 2.ª, previo examen de aptitud según establece la Ordenanza Laboral antes citada.

Art. 11.—*Ropa de trabajo.*

Las empresas entregarán anualmente, y dentro de los seis primeros meses del año, dos buzos y dos pares de botas, y al personal de reparto, la ropa de agua necesaria para su trabajo. Asimismo facilitarán guantes al personal de carga y descarga que lo solicite.

En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos por todos los trabajadores, que como condición más beneficiosa a la expresada, tengan establecidos las empresas.

Art. 12.—*Jornada de trabajo.*

La jornada laboral establecida para el personal afectado por el presente Convenio, será de 1.826 horas y 24 minutos de trabajo efectivo, en cómputo anual, es decir, 40 horas semanales.

Dicha jornada se llevará a efecto de lunes a viernes, ambos inclusive, de cada semana, con excepción del sábado día 21 de abril de 1984, que se trabajará. Se respetarán las mejores condiciones que puedan existir.

La jornada convenida se repartirá en la forma que acuerden las empresas, previa audiencia de los trabajadores.

Art. 13.—*Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, de las cuales veinticinco serán laborables, entendiéndose con tal carácter los sábados.

De los treinta días, quince como mínimo se disfrutarán entre los días 15 de mayo y 30 de septiembre.

Si a petición y por conveniencia de la empresa se propusiera, y el trabajador lo aceptara, no disfrutar sus vacaciones dentro del período antes indicado, el trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 10.000 ptas.

Art. 14.—*Licencias retribuidas.*

Se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Industrias Vinícolas, con las siguientes modificaciones:

a).—Veinte días naturales, en caso de matrimonio.

b).—Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c).—Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En lo previsto se estará a lo dispuesto en los Estatutos de los Trabajadores.

Art. 15.—*Compensación en especie.*

Las empresas entregarán semanalmente a sus trabajadores la cantidad de ocho litros de vino común, de 13 grados, que no tendrá concepto salarial, ni afectará a las empresas que no comercialicen este tipo de producto. Las empresas que conceden mejores condiciones, las seguirán manteniendo.

Art. 16.—*Quebranto de moneda.*

Los cajeros y repartidores que habitualmente efectúen funciones de pagos o cobros, percibirán 1.378 ptas. mensuales, en concepto de quebranto de moneda, siempre que no tengan otro tipo de compensación por esta función.

También tendrán derecho a percibir este concepto, en la parte proporcional que les corresponda por sus funciones, aquellos trabajadores que las desempeñen con carácter excepcional y no habitual.

Art. 17.—*Dietas.*

Se establecen las siguientes dietas para conductores y ayudantes:

— 674 ptas. por comida.

— 634 ptas. por cena.

— 1.069 ptas. por pernoctar.

— 138 ptas. por desayuno, siempre que la jornada comience antes de las 7 de la mañana.

Se mantiene el mejor derecho de los trabajadores en aquellas empresas que lo superen, mediante la modalidad de «a gastos pagos». Asimismo se utilizará la modalidad de «a gastos pagos» para conductor por capital.

Art. 18.—Premio de vinculación.

Todo trabajador al cumplir los veinticinco años de servicio en una misma empresa tendrá derecho con tal motivo a la percepción de una paga, consistente en una mensualidad del salario base y plus convenio.

Igualmente, al cumplir los treinta años de antigüedad percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones.

Asimismo, al cumplir los cuarenta años de antigüedad percibirá otra mensualidad en idénticas condiciones.

Art. 19.—Premio de jubilación.

Los trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación y siempre que como mínimo lleven diez años al servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

- a).—A los 60 años: 12 mensualidades de salario y plus convenio.
- b).—A los 61 años: 10 mensualidades de salario y plus convenio.
- c).—A los 62 años: 8 mensualidades de salario y plus convenio.
- d).—A los 63 años: 6 mensualidades de salario y plus convenio.

Art. 20.—Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el art. 13 del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Art. 21.—Contratos de trabajo.

Se recomendará a las empresas, que de todos los contratos laborales realizados, se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, una vez registrados en la Oficina de Empleo.

Art. 22.—Horas extraordinarias.

A este respecto se estará en todo momento a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 23.—Antigüedad.

En concepto de antigüedad, se devengarán cuatro trienios del 6 %; dos cuatrienios del 8 % y un quinquenio del 20 %, calculados sobre los salarios base del presente Convenio, cuyo plus de antigüedad se abonará también en vacaciones y gratificaciones.

Art. 24.—Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, de treinta días cada una, antes del día 20 de los meses de julio y diciembre, que se calcularán sobre los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad.

Art. 25.—Paga de las viñas.

El día anterior al 4.º miércoles del mes de septiembre de 1984, las empresas abonarán a sus trabajadores una paga por importe de 13.072 ptas.

Art. 26.—Plus de transporte o gastos de locomoción.

El valor del plus de transporte queda establecido en 261 ptas. por día efectivo de trabajo, y con presencia física en el puesto de trabajo.

La ausencia de medio día, supondrá la pérdida del 50 % del plus de transporte correspondiente a dicho día.

Art. 27.—Licencias no retribuidas.

Los trabajadores, previa solicitud a la empresa y posterior justificación de la causa alegada, podrán disponer de hasta siete días laborables —seguidos o alternos— al año, de licencias sin retribución.

Este tiempo de licencias sólo podrá disfrutarse simultáneamente en cada empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 25 trabajadores: Un trabajador.

- Centros de 26 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- Centros de más de 50 trabajadores: Tres trabajadores.

Art. 28.—*Derechos sindicales.*

Los delegados y los trabajadores del Comité de Empresa disfrutarán de las garantías y atribuciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales por ellos utilizadas se podrán acumular parte de las mismas en uno o varios representantes sindicales hasta un total de 20 horas mensuales, con un preaviso de 15 días.

A los efectos del consumo de horas sindi-

cales, no tendrá el carácter de tales las empleadas por los Delegados de este Sector, que hayan sido nombrados por su respectiva Central Sindical como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector y se disfrutarán sin límite en tanto dure su negociación.

Asimismo, coincidiendo con el período de negociación del Convenio del Sector y en fechas en torno a dicho período, todos los Delegados y miembros del Comité de este sector disfrutarán de hasta 20 horas sindicales que, sumadas a las ya reconocidas, podrán ser utilizadas en el estudio, preparación, divulgación, reuniones, etc., sobre dicho Convenio.

Dichas horas serán acumuladas de mes en mes.

Art. 29.—*Retribuciones.*

<i>Categoría</i>	<i>S. Base</i>	<i>Plus C.</i>	<i>Total</i>	<i>Retribución anual</i>
Enólogo	49.882	10.505	60.387	858.492
Jefe Administrativo 1. ^a	49.882	10.505	60.387	858.492
Jefe Administrativo 2. ^a	45.413	13.072	58.485	831.865
Encargado General	45.413	13.072	58.485	831.865
Encargado Laboratorio	45.413	13.072	58.485	831.865
Oficial 1. ^a Administrativo	37.890	17.398	55.288	787.095
Oficial 2. ^a Adiministrativo	37.214	16.624	53.838	766.804
Auxiliar Administrativo	36.536	14.402	50.938	726.207
Aspirante	22.716	16.915	39.631	567.901
Jefe de Ventas	49.882	10.505	60.387	858.492
Inspector	39.436	17.302	56.738	807.401
Viajante	37.890	17.398	55.288	787.095
Capataz	1.381	527	1.908	824.125
Encargado	1.293	567	1.860	803.470
Oficial 1. ^a	1.243	570	1.813	787.733
Ayudante Laboratorio	1.221	544	1.765	763.537
Oficial 2. ^a	1.221	544	1.765	763.537
Oficial 3. ^a	1.213	504	1.717	742.882
Peón Especializado	1.198	473	1.671	723.145
Peón	1.198	426	1.624	702.949
Pinche	745	555	1.300	565.708
Personal Limpieza	195	73	268	—

Art. 30.—*Descuelgues.*

Las retribuciones establecidas en el art. 29 no serán necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva fehacientemente, situaciones de déficit o pér-

didias mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

Tal y como está previsto en el Acuerdo Interconfederal de 1983, estos casos se traslada-

rán a las partes, así como se dará cumplimiento en cuanto a lo establecido en materia de documentación, censores de cuentas y reserva de datos, pero todo ello después de cubrir el siguiente trance:

a).—Las empresas que deseen acogerse a la presente cláusula dispondrán para ello de un plazo de 30 días, contados a partir del siguiente, al del depósito del presente Convenio en la Delegación de Trabajo.

b).—Las empresas comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio, para el conocimiento de las Centrales Sindicales en ella representadas, su intención de descolgarse del artículo 29.

c).—La decisión de las partes en cuanto a la fijación del aumento de salarios, no podrá tomarse hasta que hallan transcurrido 15 días hábiles al menos, contados desde que se comunicó a la Comisión Paritaria la intención de descolgarse.

Art. 31.—*Prestaciones por fallecimiento.*

La familia del trabajador fallecido, ya sea por enfermedad o accidente, tendrá derecho a un subsidio que cobrará de una sola vez, que consistirá en el importe de una mensualidad del salario que estuviera percibiendo el trabajador.

Art. 32.—*Abono de atrasos.*

Las empresas abonarán los atrasos correspondientes al presente Convenio en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del mismo.

Art. 33.—*Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria, con las funciones que más adelante se citan, compuesta por tres representantes designados por las Centrales Sindicales firmantes y tres representantes de la Asociación de Empresarios.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y se convocará por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiéndose determinar necesariamente en la citación el orden del día.

En sus reuniones, actuarán como Secreta-

rio un vocal de la Comisión nombrado para cada reunión, recayendo el cargo una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y otras entre los de la Asociación Empresarial. Cada reunión será presidida, asimismo, por el miembro que designen los vocales, por igual procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría de las dos partes que la componen.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a).—Interpretación de cualquiera de los artículos de este Convenio, así como de su aplicación.

b).—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c).—Cuantas otras funciones decidan asumir ambas partes que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

d).—Recibir las intenciones de descuelgue de las empresas previsto en el artículo 30 para darle traslado a la parte social y que ésta, si lo estima conveniente, actúe. Se establece como domicilio social de la Comisión paritaria la siguiente:

— Comisión Paritaria del Convenio Regional.

— Comisión paritaria del Convenio Regional Vinos, Cervezas y Licores de Cantabria. C/ Rualasal, 1-2.º E.

Art. 34.—*Revisión salarial.*

En el caso de que Índice de Precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al día 31 de diciembre de 1984 el 8,50 % respecto al mismo día del año anterior, se efectuará una revisión de las tablas salariales en el exceso sobre el Índice así calculado.

La tabla salarial que se tomará como base será la establecida en el Convenio de 1983.

La revisión se aplicará con efectos al día primero de enero de 1984.

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Iltmo Sr.:

El número 2 del artículo 3.º del Decreto 298/1973, de 8 de febrero sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón y el número del artículo 6 de la Orden de 3 de abril de 1973, en su nueva redacción dada por la Orden de 28 de noviembre de 1977, preceptúan que las bases de cotización para las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora de dicho Régimen Especial, excluidas las de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, serán normalizadas anualmente por la Dirección General de Régimen Económico y jurídico de la Seguridad Social, a propuesta de la Tesorería General de la Seguridad Social, exclusión que ha de entenderse ampliada a la situación de desempleo ya que la cotización correspondiente a éstas, ha de efectuarse sobre la misma base de cotización que las dos contingencias de carácter profesional, a que acaba de hacerse mención, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1976, de 10 de agosto.

Ahora bien, el artículo 1.º del Real Decreto 1245/1979, de 25 de mayo, determina que a partir del 1 de junio de dicho año, la Tesorería General de la Seguridad Social, recaudará

las cuotas correspondientes a los distintos Regímenes de la Seguridad Social, por lo que dicha Tesorería ha confeccionado los datos correspondientes a dichas bases de cotización normalizadas.

En su virtud, esta Dirección General, de acuerdo con la propuesta formulada por la Tesorería General de la Seguridad Social, ha resuelto que las bases especiales de cotización normalizadas para cada una de las categorías y especialidades profesionales, que han de aplicarse durante el año 1984, dentro del ámbito territorial de la Zona Cuarta (Centro-Levante) serán las que constan en los cuadros anexos que figuran a continuación, debiendo confeccionarse las relaciones nominales de cotizantes correspondientes a las liquidaciones de cada mensualidad en la forma prevista en el número 2 del artículo 10 de la referida Orden de 3 de abril de 1973.

Lo que comunico a V.I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 23 de abril de 1984.

El Director General,

Fdo. *Adolfo Jiménez Fernández*

Iltmo. Sr. Director General de la Tesorería de la Seguridad Social.

BASES DIARIAS DE COTIZACION ESPECIAL NORMALIZADAS PARA EL AÑO 1984, QUE SE ESTABLECEN EN EL REGIMEN ESPECIAL DE LA MINERIA DEL CARBON, PARA SU APLICACION EN EL AMBITO TERRITORIAL DE LA ZONA CUARTA (CENTRO-LEVANTE).

<i>Categoría profesional, especialidad y grupo profesional.</i>	<i>Base diaria de cotización 1984</i>
---	---------------------------------------

INTERIOR

Personal Técnico Titulado

1 Ingeniero Superior	6.930
2 Ingeniero, Técnico, Facultativo, Perito, Jefe	6.930
3 Ingeniero, Técnico, Facultativo, Perito Subjefe	6.930
4 Ingeniero, Técnico, Facultativo, Perito, Auxiliar	6.930

Categoría profesional, especialidad y grupo profesional.

Base diaria de cotización 1984

5	Vigilante de 1. ^a	6.285
6	Vigilante de 2. ^a	6.285
7	Auxiliar Técnico Organización Servicios	3.290
8	Geólogo	4.930
9	Oficial Técnico Organización Servicios	3.900

Personal Técnico no Titulado

10	Vigilante de 1. ^a	6.285
11	Vigilante de 2. ^a	6.285
12	Monitor de 1. ^a y 2. ^a	5.290
13	Oficial Técnico Organización Servicios	4.085
14	Auxiliar Técnico Organización Servicios	3.270
15	Ayudante Organización Servicios	2.550

Personal Obrero

16	Albañil de 1. ^a	3.675
17	Albañil de 2. ^a	3.675
18	Artillero	4.705
19	Ayudante Artillero	3.565
20	Ayudante Barrenista	4.485
21	Ayudante Electromecánico	4.125
22	Aprendiz Minero	3.990
23	Ayudante Minero	4.180
24	Ayudante Oficios Varios	4.385
25	Ayudante Picador	4.445
26	Barrenista	4.640
27	Bombero	2.550
28	Caballista	3.380
29	Caminero de 1. ^a	4.305
30	Caminero de 2. ^a	3.024
31	Compresorista	3.640
32	Electromecánico y Oficial Mecánico de 1. ^a	4.660
33	Electromecánico y Oficial Mecánico de 2. ^a	4.160
34	Embarcador Señalista	3.245
35	Entibador	4.215
36	Frenero o Enganchador	4.090
37	Frenista de Balanza o plano inclinado	3.650
38	Jefe de Equipo	5.115
39	Maquinista de Arranque	3.610
40	Maquinista de balanza o plano inclinado	4.125
41	Maquinista de Tracción o Extracción	4.125
42	Maquinista de Tractor	2.820
43	Minero de 1. ^a	4.005
44	Oficial de Oficio de 1. ^a	3.625
45	Oficial de Oficio de 2. ^a	3.200
46	Peón	3.230
47	Peón Especialista	3.185

<i>Categoría profesional, especialidad y grupo profesional.</i>	<i>Base diaria de cotización 1984</i>
48 Picador	4.580
49 Posteador	5.490
50 Vagonero	3.045

EXTERIOR

Personal Titulado

51 Ingeniero Superior, Licenciado, Secretario, Consejero	6.930
52 Ingeniero Industrial	6.930
53 Ingeniero, Técnico, Facultativo, Perito, Jefe Auxiliar y Secretario General	6.930
54 Ingeniero Técnico Subjefe	6.930
55 Ingeniero Técnico Auxiliar y Ayudante Titulado	6.930
56 Médico de Empresa	2.850
57 Perito Aparejador	6.215
58 Ayudante Técnico Sanitario	2.905
59 Maestro de 1. ^a Enseñanza	3.230
60 Maestro Industrial	3.430
61 Arquitecto Técnico	5.885
62 Perito Industrial	5.915
63 Jefe de Servicio o Taller	4.350
64 Maestro de Servicio o Taller	4.350
65 Vigilante de 1. ^a	4.100
66 Encargado de Servicio	4.305
67 Vigilante de 2. ^a	4.100
68 Oficial Técnico Organización Servicios	3.930
69 Auxiliar Técnico Servicio	2.930
70 Delineante de 1. ^a	3.220
71 Delineante de 2. ^a	3.050
72 Oficial Principal Topógrafo	6.930
73 Vigilante de 3. ^a	3.335

Personal Obrero

74 Aprendiz de Oficios Varios	1.510
75 Aserrador de 1. ^a	3.200
76 Ayudante de Oficios Varios	3.330
77 Caminero	3.425
78 Cocinero	2.830
79 Comportero Señalista	2.715
80 Fogonero de Caldera Fija	2.665
81 Guarda Peón	2.770
82 Jefe de Equipo	4.715
83 Lampistero de 1. ^a	3.460
84 Lampistero de 2. ^a	3.440
85 Lavador de 2. ^a	2.055
86 Lavador de 1. ^a	3.185
87 Maquinista de Balanza o Plano	3.135

<i>Categoría profesional, especialidad y grupo profesional.</i>	<i>Base diaria de cotización 1984</i>
88 Maquinista de Tracción Grúa o Pala Cargadora	3.135
89 Mecánico y Ayudante Mecánico	2.990
90 Motorista de Cinta Mecánica	2.990
91 Maquinista de Ferrocarril	2.810
92 Mujer de Limpieza	2.215
93 Oficial de 1. ^a Oficios Varios	3.770
94 Oficial de 2. ^a Oficios Varios	3.330
95 Electromecánico de 1. ^a y Oficial Mecánico	3.175
96 Peón	3.375
97 Peón Especialista	3.140
98 Pesador de Báscula	3.140
99 Pinche de 16 y 17 años	2.550

Personal Administrativo y Economatos

100 Director, Gerente, Apoderado, Administrador, Jefe de Personal, Ayudante de Dirección, Vicepresidente, Consejero y Secretario	6.930
101 Jefe Administrativo y Jefe Negociado 1. ^a	5.430
102 Jefe Administrativo y Jefe Negociado 2. ^a	4.980
103 Jefe Administrativo de 3. ^a	2.895
104 Oficial Administrativo de 1. ^a	3.985
105 Oficial Administrativo de 2. ^a	3.075
106 Jefe de Economato	2.635
107 Programador de Informática	5.755
108 Perforista de Informática	4.035
109 Operador de Informática	4.035
110 Auxiliar Administrativo y Aspirante	2.910
111 Taquimecanógrafo y Mecanógrafo	2.480

Personal Servicios Auxiliares

112 Jefe de Guardas Jurados	4.175
113 Guarda Jurado	3.860
114 Dependiente de Economato	2.700
115 Aspirante de Economato	1.600
116 Calcador	2.470
117 Maquinista de extracción	2.980
118 Conductor de Turismo	3.860
119 Conductor 1. ^a mecánico	3.720
120 Almacenero, Mozo de Almacén y Economato	3.095
212 Conserje	3.345
122 Ordenanza	2.830
123 Portero	2.409
124 Apuntador de madera	2.820
125 Enfermero	2.649
126 Telefonista	3.330

DELEGACION PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

ASISTENTES: D. A. Gil, D. J. Ríos, D. F. Fernández, D. J. M. Arozamena, D. M. Díaz, D. J. Córdoba, D. E. González, D. E. Higuero, D. J. Mandaluniz y D. J. Ruiz-Villar.

En Santander, siendo las 17 horas del día 30 de abril, se reúnen los señores arriba indicados con el fin de proceder a la firma del Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

Por ambas representaciones se da lectura al mencionado Convenio, y se procede a la firma del mismo, una vez que queda aclarado, respecto del Art. 5 que, podrá trabajarse un sábado por la mañana, siempre previo pacto, aún cuando en esa semana no exista fiesta. Este es el ánimo con el que se firmó el contenido de dicho Artículo.

También en lo que afecta al Art. 6, se procedió a intercalar «y» entre Empresa y mutuo acuerdo, suprimiéndose la coma existente poniéndola después de la palabra «acuerdo».

Firman todos los asistentes, en el lugar y fecha que encabeza.

ASISTENTES: D. M. A. González, D. A. Gil, D. G. Pérez, D. F. Fernández, D. A. L. Agüero, D. M. Díaz, D. J. Córdoba, D. J. Cabello, D. A. González y D. E. González.

En Santander, siendo las 20 horas del día 15 de marzo de 1984, se reúnen los señores anteriormente citados, con objeto de celebrar la primera reunión del Convenio a suscribir en el gremio de Almacenistas de Coloniales, para la anualidad en curso.

Previamente a esta reunión, la representación de la parte social, le había hecho entrega a la representación empresarial, de una plataforma de convenio, con el fin de que, llegada esta reunión, se conocieran los puntos afectados en el Convenio vigente y las modificaciones que, esa parte social, desea introducir.

Al comienzo de la reunión, por la representación empresarial se hace entrega a la social de otro proyecto de convenio. en el mismo sentido.

Después del tiempo prudencial que se le deja a la representación social para su estudio, se reanuda la sesión, comenzando por parte de la representación social el estudio del proyecto que les es presentado, el cual, es rechazado, en base, fundamentalmente a lo siguiente:

No supone ningún avance respecto del convenio vigente; más aún, en algunos puntos resulta regresivo respecto a lo consagrado en otros convenios. Se pasa a rebatir punto por punto, las modificaciones que la representación empresarial quiere introducir, y que pueden sintetizarse en los siguientes puntos: «En lo relativo a la duración del Convenio (se insiste en la duración por una año, por la parte social), se rechazan los dos años propuestos; rechazar de plano, igualmente, el contenido del segundo párrafo del Art. 4 propuesto, por alegar que entra en contradicción con el 1 en cuanto a la jornada, hacer constar que el texto del Convenio recoja la semanal, de 40 horas; admitir la compensación económica en el disfrute de vacaciones, cuando no pueda ser 15 días en verano; establecer la incorporación, con carácter fijo, en los supuestos de excedencias por maternidad; no establecer un tope en lo relativo a la antigüedad, y en lo relativo a plus de asistencia, no existe inconveniente alguno en que éste, se fije mensualmente.

Los asistentes entran en discusión sobre estos puntos, no llegándose a acuerdo concreto alguno, por lo que deciden aplazar la reunión, convocando la siguiente para el próximo día 22, a la misma hora y sitio.

Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria.

Art. 1.—*Ambito Funcional y Personal.*

Comprende este Convenio a todos los establecimientos de almacenistas de Coloniales que estén sujetos a las actividades recogidas en el art. 3.º de la Ordenanza Laboral de Comercio, de fecha 4/6/75.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio de Almacenistas de Coloniales, con las excepciones que marca la legislación vigente.

Art. 2.—Ambito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación a toda la región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo en el ramo de almacenistas de Coloniales.

Art. 3.—Ambito Temporal.

La duración del presente Convenio será de UN AÑO, iniciando su vigencia el primero de enero de 1984, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el treinta de septiembre de 1984.

Art. 4.—Compensación y Condiciones más beneficiosas.

Las Empresas, independientemente de los salarios establecidos en este Convenio, seguirán respetando a sus trabajadores las Comisiones o porcentajes que es tradicional abonar, como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

Art. 5.—Jornada Laboral.

La jornada máxima de trabajo para el personal de este Convenio, será de cuarenta horas semanales, lo que equivale a mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos anuales de trabajo efectivo y, con carácter general, el horario será de lunes a viernes.

La jornada será partida, con descanso entre ambas partes de un mínimo de dos horas, pudiéndose pactar la jornada continuada, entre Empresa y representantes legales de los trabajadores.

No obstante, se podrá pactar en las Empresas, con los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, con el personal de plantilla, la distribución no homogénea de las horas anuales convenidas, siempre que la jornada semanal no exceda en cuatro horas, siendo compensadas la semana anterior o posterior. También previo pacto, la jornada del sábado será matinal, y se establecerá siempre que exista una fiesta en la misma semana.

Sin embargo, los trabajadores acogidos al presente Convenio, que desarrollen su actividad en supermercados y autoservicios, seguirán trabajando los sábados como hasta la fecha.

Art. 6.—Vacaciones.

Las vacaciones serán treinta días naturales, de los cuales veintiseis serán laborables. Se disfrutarán quince días ininterrumpidos, entre el 1.º de mayo y el 30 de septiembre. Las Empresas confeccionarán el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural.

El disfrute por el personal de los períodos recogidos en el calendario, será de mutuo acuerdo con la Empresa. En caso de no disfrutar los quince días de verano, es decir, dentro del período comprendido entre el 1.º de mayo y el 30 de septiembre, a petición de la Empresa de mutuo acuerdo, se percibirá una compensación económica equivalente a 15.000 pesetas.

Art. 7.—Licencias Retribuidas.

Se concederán veinte días de permiso retribuido, con abono del salario real, por matrimonio del trabajador. Este período podrá unirse a las vacaciones, siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

— 3 días en caso de nacimiento de hijo.

— 5 días en caso de enfermedad grave, fallecimiento o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos.

— 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la región, el plazo será de cuatro días.

— 1 día en los casos de boda de parientes, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

— Las trabajadoras que, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo, pudiendo dividir dicha jornada en dos fracciones. Asimismo, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Aquellos que tengan a su cuidado directo, algún menor de 6 años, o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, que podrá oscilar entre un tercio de la misma y la mitad de la duración de ésta, con la pérdida proporcional de retribución.

Art. 8.º—*Licencias no retribuidas.*

Todo el personal tendrá derecho a cinco días laborables al año no retribuidos para lo cual será preciso comunicarlo con tres días de antelación a la Empresa, no pudiendo ser más de dos días consecutivos. Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más de un 20 % de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias, habrá un plazo mínimo de 90 días.

$$\frac{\text{SALARIO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD} \times 15 \text{ PAGAS}}{1.826 \text{ h., } 27 \text{ m.}}$$

1.826 h., 27 m.

Art. 11.—*Aumentos periódicos por años de servicio.*

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de CUATRIENIOS en la cuantía de un 7,5 % sobre el salario base.

La fecha inicial para el concepto por años de servicio, será la de ingreso en la Empresa, computándose también el período de aprendizaje. El tope de los aumentos será el señalado por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12.—*Horas extraordinarias*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo, las partes firmantes de este Convenio, estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para dar origen a nuevos puestos de trabajo, decidiendo gravar el coste de las mismas, a través de un recargo de 10 puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social para este concepto, de forma que este recargo corresponde en un 50 % al Empresario y en un 50 % al trabajador. Dicho recargo, será suprimido, disminuido o aumentado, si lo establece la legislación al efecto.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y estructurales, no tendrán dicho recargo, siendo posible compensar éstas, por un tiempo equivalente de descanso,

Art. 9.—*Salario Base.*

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo, y que se recogen en el anexo núm. 1 que acompaña al presente Convenio, el cual ha sido incrementado con un 8 % con respecto a las tablas del anterior Convenio.

Art. 10.—*Salario Hora.*

El salario hora será el resultante de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$= \text{SALARIO HORA.}$$

en lugar de ser retribuidas monetariamente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las siguientes:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por períodos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen de la sema-

na al trabajador, en el parte correspondiente. El incremento a aplicar sobre el salario hora, calculado conforme el artículo 10 de este Convenio, para el pago de las horas extraordinarias es el siguiente: La hora normal más el 75 %, a las horas extraordinarias en los días laborables. La hora normal más el 200 %, a las extraordinarias efectuadas en domingos y festivos. El tope de horas extraordinarias será de 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto uno del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegados de Personal; en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Art. 13.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias que se percibirán a lo largo del tiempo de vigencia de este Convenio serán de Julio, Navidad y Beneficios, equivalentes a una mensualidad del salario base más la antigüedad, si éste existiera, del salario pactado en este Convenio.

Dichas gratificaciones serán abonadas en las siguientes fechas:

— La de julio, el día 15 del mismo mes.

— La de Navidad, entre los días 20 y 25 de diciembre.

— La de Beneficios, dentro del primer trimestre de cada año, aunque su importe estará en proporción al tiempo trabajado el año anterior.

El importe de las dos primeras estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y accidentes de trabajo.

Art. 14.—*Enfermedad.*

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá el importe íntegro del salario

más antigüedad, pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la I.L.T., cualquiera que fuere su causa y aún habiendo sido sustituido dicho trabajador.

Las Empresas velarán porque sus trabajadores pasen un reconocimiento médico anual, que será obligatorio para éstos, y que se realizará a través del Gabinete de Seguridad e Higiene u otro Centro similar.

Art. 15.—*Prendas de Trabajo.*

Se entregará al personal afectado por este Convenio, durante la vigencia del mismo, las correspondientes prendas de trabajo, consistentes en dos uniformes adecuados a la clase de trabajo que desempeña.

Asimismo se entregarán prendas de agua a los que cumplan sus funciones de reparto. En todos los casos, su uso será obligatorio y las Empresas que no entreguen dichas prendas, darán una cantidad compensatoria consistente en 12.096 pesetas en concepto de desgaste de ropa, cantidad que no será percibida por aquellos trabajadores que rechacen las prendas.

Art. 16.—*Dietas.*

El trabajador que, por necesidades del servicio, hubiera de efectuar desplazamientos fuera de su centro habitual de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

— DIETA COMPLETA: 2.020 pesetas.

— MEDIA DIETA: 847 pesetas.

Si tuviere que cenar fuera, sin pernoctar, le serán abonados dichos gastos previa justificación.

Estas dietas servirán de compensación al personal de los equipos de reparto, por las horas extraordinarias que se pudieran producir.

Art. 17.—*Plus de Transportes.*

Las Empresas abonarán a todos los trabajadores un plus de transporte, de 1.220 pesetas mensuales.

Art. 18.—Plus de Asistencia.

Las Empresas abonarán a todos sus trabajadores un plus de asistencia, de 199 pesetas por día de trabajo efectivo.

Art. 19.—Especialistas de Idiomas.

Los trabajadores que tuvieran conocimientos amplios de idiomas, y a petición de la Empresa pusieran los mismos a disposición de ésta, tendrán un plus de un 10 % sobre su salario.

Art. 20.—Pluriempleo.

Las Empresas acogidas en el presente Convenio, se comprometen a no emplear a aquellas personas que sean trabajadores en activo, o que tengan la condición de jubilados.

Art. 21.—Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores, una vez cumplida la edad de 64 años, se jubilarán con el 100 % de los derechos pasivos, en tanto que las Empresas simultáneamente, contratarán trabajadores en busca del primer empleo o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas y con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

Art. 22.—Contratación Temporal.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, no podrán tener en sus plantillas personal con contrato superior a un 15 % de la plantilla total.

Art. 23.—Modificaciones Seguridad Social.

Las Empresas que en los dos últimos años hayan tenido regulación de plantilla o hayan despedido personal, y éste haya sido declarado improcedente, no podrán acogerse a las bonificaciones de la Seguridad Social, en cuanto a la cuota empresarial al admitir nuevo personal.

Art. 24.—Puntualidad.

Se acuerda por ambas partes una flexibilidad horaria de 5 minutos al día, en tres oca-

siones durante un mes, sin perjuicio de que se trabajen efectivamente las horas pactadas por este Convenio.

Art. 25.—Empleo.

Ante la grave situación del empleo en todo el ámbito nacional, las Empresas afectadas por este Convenio, se comprometen, durante la vigencia del mismo, a intentar mantener los puestos de trabajo actuales para este año 1984.

Art. 26.—Formación Profesional de aprendices.

Las Empresas estarán obligadas a conceder permiso a sus aprendices para que asistan a cursos organizados por el P.P.O., de dos horas como máximo siempre que este tiempo coincida con el horario de trabajo.

Art. 27.—Períodos de Prueba.

El personal que ingrese en las Empresas afectadas por el presente Convenio, estará sujeto a un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, y que será el que se detalla en la siguiente escala:

Técnicos titulados de grado superior	6 meses
Técnicos titulados de grado medio	6 meses
Jefe de división	6 meses
Jefe de personal	6 meses
Jefe de compras	6 meses
Jefe de ventas	6 meses
Encargado general	3 meses
Viajantes	3 meses
Restante personal técnico	1 mes.
Restante personal mercantil propiamente dicho	1 mes.
Personal administrativo	1 mes.
Personal actividades auxiliares	15 días hábiles

Durante este período, tanto el trabajador como la Empresa, podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa, y el tiempo que hubiera perdido en calidad de prueba, le será computado a efectos de los aumentos por tiempo de servicio.

Art. 28.—Derechos Sindicales

Garantías y derechos de los representantes legales de los trabajadores. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

— Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

— Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada; así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o rescisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Emitir información cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

— Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

— Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

— Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

— Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

— Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

— Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

— Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este articulado, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al mismo, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado dentro del estricto ámbito de la Empresa, y para destinos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados del Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se establece en los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción del contrato por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promo-

ción económica o profesional, en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores	15 horas
— De 101 a 250 trabajadores	20 horas
— De 251 a 500 trabajadores	30 horas
— de 501 a 750 trabajadores	35 horas
— De 751 en adelante	40 horas

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convo-

Anexo núm. UNO

TABLA SALARIAL

<i>Grupo Segundo</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
Jefe de Personal	61.350	920.257
Jefe de Ventas	61.350	920.257
Jefe de Compras	61.350	920.257
Encargado General	61.350	920.257
Jefe de Almacén	54.137	812.057
Jefe de Sucursal	54.137	812.057
Jefe de Sección	48.366	725.485
Encargado de Establecimien.	48.366	725.485
Viajante	45.838	687.577
Corredor de Plaza	45.116	676.739
Dependiente	43.307	649.605
Ayudante	42.562	638.426
Aprendiz menor de 18 años	27.618	441.266

Grupo Tercero

Jefe Administrativo	56.313	844.700
Jefe de Sección	51.618	774.263
Contable Cajero	46.321	694.818
Oficial Administrativo	43.304	649.555
Auxiliar Administrativo	42.562	638.426
Auxiliar de Caja	42.562	638.426
Aspirante menor de 18 años	27.618	414.266

Grupo Cuarto

Oficial de Primera	46.194	692.906
Conductor	45.864	687.965
Oficial de Segunda	45.005	675.070
Ayudante de Oficio	43.772	656.586
Capataz	46.781	701.719
Mozo Especializado	44.360	665.399
Telefonista	43.149	647.239
Mozo	43.149	647.239
Envasadora	43.149	647.239
Cobrador, Vigilante, Sereno y Ordenanza	42.562	638.426

866

que a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la Empresa en que los mismos presten sus servicios, con una antelación de al menos 48 horas.

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán carácter de legalmente justificadas.

Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales. El Comité o Delegados de Personal de la Empresa, podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros.

Art. 29.

Este Convenio tendrá plenos efectos desde el momento de su aprobación sin que sea preciso para su vigencia la correspondiente publicación.

Art. 30.

Las diferencias que resulten de lo pactado en el presente Convenio, y cuyos efectos se han fijado desde el 1.º de enero de 1984, serán satisfechas antes del 31 de mayo del mismo año.

Art. 31.—*Comisión Mixta.*

Para lo no previsto en el presente Convenio y para su interpretación, vigilancia y cumplimiento, se crea una Comisión mixta compuesta por 4 miembros de cada una de las partes, con la siguiente composición:

ASOCIACION EMPRESARIAL: Marcelino Díaz, José Córdoba, Emilio González y Javier Mandaluniz.

U.G.T.: A. Luis Agüero Gómez, J. Ríos Martínez, José M.ª Arozamena Sanz y Alfonso Gil Callirgos.

DELEGACION PROVINCIAL
DE TRABAJO
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Cantabria.

En Santander a 4 de mayo de 1984, reunidos de una parte los representantes de las Organizaciones Empresariales del Transporte de Mercancías por Carretera y de la otra, los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo:

Art. 1.—*Ambito Territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radiquen en la provincia de Cantabria y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta provincia, en cuanto al personal dependiente de ellos.

Art. 2.—*Ambito Funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las Empresas y Trabajadores de Transportes de Mercancías que se rijan por la Ordenanza Laboral de 20 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

Art. 3.—*Vigencia y Duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día 1.º de mayo de 1984 y tendrá una duración de un año, es decir, vencerá el 30 de abril de 1985.

Art. 4.—*Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios voluntarios o por conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia contencioso administrativa, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Art. 5.—*Absorbibilidad.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en aquél, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al Convenio superen el nivel global de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Se someterá a la Comisión paritaria la interpretación de estos dos artículos anteriores, en aquellos casos que sean denunciados posibles abusos en aplicación de su contenido.

Art. 6.—*Denuncia.*

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 7.—*Comisión Paritaria.*

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio Colectivo. Esta Comisión estará formada por cuatro miembros representantes de los Empresarios y otros cuatro de los Trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales.

Podrán utilizarse los servicios de asesores para cada parte. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La conciliación de los problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en este Convenio.
- c) Cumplir la revisión salarial, si se cumplen las condiciones para la misma.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado en este Convenio.
- e) Tener como mínimo una reunión trimestral.

Cuando no haya acuerdo dentro de esta Comisión, se elaborará un informe por la misma que será sometido a la Autoridad Laboral para que resuelva.

Se establece el domicilio de la Comisión Paritaria en Castelar, 19.

Art. 8.—*Jornada Laboral.*

Respecto a la Jornada Laboral, se estará a lo dispuesto legalmente.

Art. 9.—*Horas Extraordinarias.*

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todos los trabajadores, según sus categorías, incluida la antigüedad, si procediera.

Art. 10.—*Antigüedad.*

Queda fijada en dos bienios al 5 % y, como máximo, cinco quinquenios al 10 % calculados sobre el salario convenio.

Art. 11.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, cualquiera que sea su antigüedad.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el salario de Convenio incrementado, en su caso con la antigüedad correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, a tal fin se elaborará el calendario de las mismas dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

Art. 12.—*Pagas Extraordinarias.*

Se abonarán dos Pagas Extraordinarias: una en la segunda decena del mes de julio y otra en Navidad que se hará efectiva en la forma acostumbrada, consistiendo ambas en 30 días de salario Convenio, incrementadas ambas con la antigüedad que corresponda en cada caso.

En los casos en que el trabajador no alcance el año completo, se porrateará de confor-

midad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 13.—*Participación en Beneficios.*

Se abonará en concepto de Participación en Beneficios el importe de 30 días de salario Convenio, más la antigüedad correspondiente en cada caso.

La fecha límite para su percepción será el día 15 de marzo de cada año. Cuando el trabajador no alcance el año completo, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 14.—*Dietas.*

Personal Superior, Técnicos, Jefes de Sección, de Negociado, Jefes Administrativos y de Taller:

Dieta Completa: 3.341 ptas. distribuidas:

— Alojamiento y desayuno: 1.003 ptas. día.

— Comida: 1.169 ptas. día.

— Cena: 1169 ptas. día.

Oficiales Administrativos, Encargados Generales y Encargados:

Dieta Completa: 2.764 ptas. distribuidas:

— Alojamiento y desayuno: 828 ptas. día.

— Comida: 968 ptas. día.

— Cena: 968 ptas. día.

Resto de Personal:

Dieta Completa: 2.015 ptas. distribuidas:

— Alojamiento y desayuno: 605 ptas. día.

— Comida: 705 ptas. día.

— Cena: 705 ptas. día.

Art. 15.—*Quebranto de Moneda.*

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan derecho al percibo de este concepto, se atenderán al contenido de la Ordenanza Laboral y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Art. 16.—Bajas por Enfermedad o Accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, la diferencia resultante entre la cantidad que abone el I.N.S.S. u Organismo correspondiente y el 100 % de su salario Convenio, incrementado con la antigüedad cuando proceda, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de la baja.

Cuando no exista hospitalización la citada diferencia será percibida, únicamente, a partir del 30 día siguiente al de la baja.

Cuando el accidente se haya producido por infracción del Art. 116 de la Ordenanza Laboral, en su apartado de «faltas muy graves», y expresamente la referenciada en tercer lugar, el trabajador no tendrá derecho al percibo con cargo a la Empresa de cantidad alguna.

Art. 17.—Licencias y Permisos.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y a cuanto se disponga en el futuro que sea de aplicación.

Art. 18.—Retribuciones.

Se considera Salario Convenio y valor Hora Extraordinaria, a efectos de devengos, los señalados en las tablas anexas.

Art. 19.—Plus de Asistencia.

Para las categorías de Auxiliar de Almacén o Basculero, Mozo Especializado, Mozo de carga-descarga y Repartidor de Mercancías, Mozo y Conductor de Furgonetas y Motociclos, y Auxiliares Administrativos, se establece un Plus de Asistencia en la cuantía de 2.955 ptas. (DOS MIL NOVECIENTAS CINCUENTA Y CINCO), mensuales, distribuidas por días efectivos del mes y a cobrar según los días trabajados.

Art. 20.—Derechos sindicales.

Las Empresas se comprometen a realizar el descuento en nómina de la Cuota Sindical, de aquellos trabajadores que tácitamente así lo soliciten a las mismas.

Art. 21.—Retirada del carnet de conducir.

Cuando un Conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa, por cuenta u orden de la misma, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a imprudencia temeraria en la condición, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La Empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior, si lo hubiere, con el salario correspondiente a dicho puesto, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándole posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos, sin excepción.

Art. 22.—Seguro de retirada del carnet de conducir.

Las Empresas, a petición de sus conductores, cubrirán el 50 % del coste de un seguro de retirada del carnet de conducir, que garantice como mínimo al trabajador la percepción del Salario base Convenio correspondiente a su categoría profesional, durante la privación temporal de su permiso de conducir.

Art. 23.—Revisión Salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, I.P.C., establecido por el Instituto Nacional de Estadística, I.N.E., superase al final del noveno mes de vigencia del Convenio un incremento respecto a la fecha de inicio del mismo superior al 6'5 % tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, se procederá, con efectos del primer día del décimo mes de vigencia del Convenio, a una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Para llevar a cabo tal incremento se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

Santander, 7 de mayo de 1984.

ANEXO 2

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS
 POR CARRETRA PARA LA PROVINCIA DE CANTABRIA
 —PERIODO DE VIGENCIA 1-5-84 AL 30-4-85—

<i>Categorías Profesionales</i>	<i>Salario diario</i>	<i>Salario mensual</i>	<i>Horas extras</i>	<i>Salario anual</i>
PERSONAL TECNICO SUPERIOR				
Jefe de Servicio	—	88.124	—	1.321.860
Inspector Provincial	—	74.616	—	1.119.240
Ingenieros y Licenciados	—	77.990	—	1.169.850
Auxil. y Titulados de Ingenieros y similares ...	—	63.168	—	947.520
A.T.S.	—	43.600	409	654.000
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Sección	—	59.121	—	886.815
Jefe de Negociado	—	54.738	—	821.070
Oficial Administrativo de 1. ^a	—	50.090	486	751.350
Oficial Administrativo de 2. ^a	—	43.600	409	654.000
Auxiliar Administrativo	—	41.526	392	622.890
Aspirante de 16 y 17 años	—	29.062	247	435.930
PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
Encargado General	—	50.090	486	751.350
Encargado de Almacén	—	45.544	427	683.160
Capataz	—	43.512	409	652.680
Auxiliar Almacén o Basculero	1.416	—	392	644.280
Mozo Especializado	1.416	—	392	644.280
Mozo de Carga-Descarga y Reparto	1.366	—	392	621.530
TRANSPORTE DE MERCANCIAS				
Jefe de Tráfico de 1. ^a	—	53.319	—	799.785
Jefe de Tráfico de 2. ^a	—	48.955	470	734.325
Jefe de Tráfico de 3. ^a	—	47.023	444	705.345
Conductor Mecánico	1.589	—	470	722.995
Conductor	1.538	—	444	699.790
Conductor de Motociclos y Furgonetas	1.439	—	414	654.745
Ayudante	1.412	—	392	642.460
Mozo de Carga-Descarga y Reparto	1.361	—	392	619.255
Mozo Especializado	1.412	—	392	642.460
TRANSPORTE DE MUEBLES				
Jefe de Tráfico	—	47.469	470	712.035
Inspector Visitador	—	44.563	452	668.445
Encargado Almacén y Guardamuebles	—	43.594	444	653.910
Capataz	1.538	—	444	699.790
Capitonista	1.538	—	444	699.790

<i>Categorías Profesionales</i>	<i>Salario diario</i>	<i>Salario mensual</i>	<i>Horas extras</i>	<i>Salario anual</i>
Mozo Especializado	1.412	—	392	642.460
Conductor Mecánico	1.589	—	470	722.995
Conductor	1.538	—	444	699.790
Conductor Furgonetas y Motociclos	1.439	—	414	654.745
Mozo	1.361	—	392	619.255
PERSONAL DE TALLERES				
Jefe de Equipo	1.589	—	470	722.995
Oficial de 1. ^a	1.560	—	444	709.800
Oficial de 2. ^a	1.512	—	427	687.960
Oficial de 3. ^a	1.460	—	409	664.300
Peón Especialista	1.412	—	392	642.460
Peón Ordinario	1.361	—	392	619.255
Aprendiz de 1. ^o año	754	—	188	343.070
Aprendiz de 2. ^o año	856	—	204	389.480
Aprendiz de 3. ^o año	920	—	230	418.600
PERSONAL SUBALTERNO				
Cobrador de Facturas	—	42.159	392	632.385
Telefonista	—	42.159	392	632.385
Vigilantes	—	40.789	392	611.835
Limpiadoras (jornada completa)	—	40.789	392	611.835
Botones de 17 y 18 años	—	25.188	204	377.820
				1.002

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Convenio Colectivo entre las representaciones Económica y Social de la Empresa «Corporación de Prácticos del Puerto de Santander»

Art. 1.—Ambito de Aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y económicas entre la Empresa «Corporación de Prácticos del Puerto de Santander» y su personal, cuya base de trabajo es el Puerto de Santander.

Art. 2.—Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1984 y finalizará el día 31 de diciembre del mismo año, siendo su duración de un año.

Art. 3.—Denuncia.

A los efectos oportunos legales, este convenio se considerará por ambas partes denunciado en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.—Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas sema-

nales y se efectuará por turnos rotativos por común acuerdo entre el personal y la Empresa. La jornada en cómputo anual será por tanto, de 1.826 horas y 27 minutos.

Art. 5.—Vacaciones.

Todo el personal de esta Empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 30 días naturales. Durante el período de vacaciones, los trabajadores percibirán el total devengado.

Condiciones Económicas

Art. 6.—Retribuciones.

1.º Sueldo mensual Convenio que incluye:

- a) Salario Base.
- b) Plus de embarque.
- c) Suplemento por tarifas especiales.
- d) Plus por trabajo nocturno.

Las cantidades resultantes a percibir por estos conceptos se detallan en el Anexo núm. 1.

Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrase el 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983, superior al 9 por cien se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el cómputo de los doce meses (enero/diciembre del 84).

Tal incremento se abonará desde primeros de octubre del 84, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

2.º *Antigüedad*.—El complemento personal en concepto de antigüedad, se cobrará por trienios, siendo el valor de cada uno el cuatro por ciento (4 %) del Salario Base.

3.º *Gratificación Especial*.—Esta gratificación se cobrará por el mantenimiento de las embarcaciones, y según se detalla en el Anexo núm. 1.

4.º *Horas Extraordinarias*.—Cada hora de trabajo, que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

5.º *Pagas Extraordinarias*.—Dos anuales, en los meses de Julio y Diciembre, por importe de los conceptos, SUELDO y ANTI-GÜEDAD.

Art. 7.—Ropa de Trabajo.

La Empresa abonará mensualmente las cantidades indicadas por cada categoría, (anexo núm. 1) y podrá exigir que las tripulaciones las usen a bordo en las debidas condiciones de pulcritud y uniformidad.

Art. 8.—Trabajo-Mantenimiento del Material.

El personal de cubierta se ocupará de mantener a punto y en perfectas condiciones las lanchas, pañoles y demás dependencias de esta Corporación, en referencia con su trabajo. De su cuenta corre el tener limpios los diferentes departamentos, cubiertas, puentes, mamparas, palos, etc.; así como de la conservación de los mismos, por los medios normales de su picado, rascado, minado y pintado. Atenderán igualmente, al mantenimiento de sus defensas, cabos, etc.

Los motoristas mantendrán limpias las cámaras de máquinas atendiendo debidamente a la vigilancia y buena marcha de los motores, baterías, consumo, etc.; propios de sus cargos.

El personal, al relevo de las guardias se pasará cuantas novedades hayan ocurrido y anomalías existan, sondas de consumo, aceites, agua de refrigeración, etc.; de los motores de las embarcaciones.

Durante las guardias se harán responsables de la seguridad de las embarcaciones, tanto en navegación como en su amarre en amaraderos seguros.

Los trabajos de conservación de las embarcaciones estarán dirigidos por un práctico, que a su vez delegará en el Mecánico Encargado, quien será el que directamente tratará con el resto del personal para llevar a efecto este cometido.

Estipulación Adicional

En todos aquellos aspectos no regulados en este Convenio, serán de aplicación las normas de la Ordenanza de Trabajo para Tráfico Interior del Puerto, sus disposiciones complementarias y demás legales concordantes que se hallen en vigor.

Comisión Paritaria

Los firmantes del presente convenio acuerdan la creación de la Comisión Paritaria que

está compuesta por las partes firmantes de este Convenio con las siguientes firmas:

Por la parte Económica: Don Eloy Argos Angulo y Don Jesús Gutiérrez.

Por la parte Social: Don José Abajas Le-maur y Don Bernardino Arce.

Interpretación y vigilancia de lo pactado y la mediación y arbitraje en los conflictos que puedan surgir en la interpretación del mismo.

Santander, a 26 de mayo de 1984.

Anexo N.º 1

	Salario Base	Gratificación especial	Horas extras	Ropa trabajo
Mecánico Encargado	48.972	14.300	588	1.137
Patrones y Mecánicos	43.230	8.800	558	1.137
Marineros	41.880	8.100	547	1.137

Anexo N.º 2

Cómputo de la jornada laboral anual 1.826 horas 27 minutos.

Remuneración anual por categorías:

Mecánico Encargado	953.130
Patrones y Mecánicos	845.508
Marineros	790.987

1.008

Boletín Oficial de Cantabria

Se publica los lunes, miércoles y viernes

Imprenta Regional - General Dávila, 83 - Santander, 1983. Inscrito en el Registro de Prensa, Secc. Personas Jurídicas: Tomo 13, Folio 202, Núm. 1.003