



# Boletín Oficial de Cantabria

## SUMARIO

<u>Págs.</u>	<u>Págs.</u>
<b>ANUNCIOS OFICIALES</b>	
Convenio Colectivo del Comercio de Materiales de Construcción ... .. 2	Convenio Colectivo del Comercio Mixto de Industrias Químicas ... .. 14
Convenio Colectivo de las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de la Región de Cantabria ... .. 4	Convenio Colectivo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria ... .. 17
Convenio Colectivo del Comercio de Piel, Cuero y Calzado ... .. 8	Convenio Colectivo del Comercio de Almacenistas de Coloniales de Cantabria ... .. 27
	Convenio Colectivo para el Comercio Textil de la Región de Cantabria ... .. 34

# ANUNCIOS OFICIALES

## DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

VISTO el escrito presentado por los representantes de las empresas del Comercio de Materiales de la Construcción y sus trabajadores, Convenio suscrito con fecha 19 de junio de 1983, y de conformidad con lo previsto en el Art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Art. 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social ACUERDA:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

### GRUPO I

- Ingenieros y Licenciados ... ..
- Ayudantes Técnicos ... ..
- Practicantes ... ..

} De libre contratación siempre que el salario no sea inferior al legal.

SEGUNDO.—Remitir dos ejemplares del texto de revisión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.—Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santander, a nueve de agosto de mil novecientos ochenta y tres.

*El Director Provincial,*

Fdo.: *Celso Sánchez González*

Excma. Sra. Delegada del Gobierno en Cantabria.—SANTANDER.

### Art. 4.—Salarios y plus de Convenio.

Se establece la siguiente tabla de salarios y plus de Convenio para las diferentes categorías profesionales:

### GRUPO II

	<i>S. Base</i>	<i>Plus Conv.</i>	<i>TOTAL</i>
Jefe de Personal ... ..	33.021	12.028	45.049
Jefe de Compras ... ..	33.021	12.028	45.049
Jefe de Ventas ... ..	33.021	12.028	45.049
Encargado General ... ..	33.021	9.356	42.377
Jefe de Almacén ... ..	33.021	8.885	41.906
Jefe de Sucursal ... ..	33.021	8.727	41.748
Jefe de Grupo ... ..	33.021	8.414	41.435
Jefe de Sección ... ..	33.021	8.099	41.120
Encargado de Establecimiento ... ..	33.021	8.414	41.435
Viajante ... ..	33.021	8.099	41.120
Corredor de Plaza ... ..	33.021	7.784	40.805
Dependiente de 25 años ... ..	33.021	7.784	40.805
Dependiente de 22 a 25 años ... ..	33.021	7.313	40.334
Ayudante ... ..	33.021	7.055	40.176
Dependiente Mayor ... ..	33.021	11.864	44.885
Aprendiz de primer año ... ..	11.698	3.915	15.613
Aprendiz de segundo año ... ..	18.509	1.600	20.109
Aprendiz de tercer año ... ..	18.509	1.600	20.109

GRUPO III	<i>S. Base</i>	<i>Plus Conv.</i>	<i>TOTAL</i>
Jefe Administrativo ... ..	33.021	12.028	45.049
Jefe de Sección ... ..	33.021	10.929	43.950
Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idioma extranjero ... ..	33.021	10.457	43.478
Oficial Administrativo ... ..	33.021	8.885	41.906
Auxiliar Administrativo ... ..	33.021	7.313	40.334
Aspirantes de 15 años ... ..	11.698	3.915	15.613
Aspirantes de 16 a 17 años ... ..	18.509	1.600	20.109
Auxiliar de Caja de 16-17 años ... ..	18.509	1.600	20.109
Auxiliar de Caja de 18 años ... ..	33.021	7.313	40.334
<b>GRUPO IV</b>	<i>Ptas./día</i>	<i>Ptas./día</i>	<i>Ptas./día</i>
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup> ... ..	1.100	283	1.383
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup> ... ..	1.100	268	1.368
Capataz ... ..	1.100	268	1.368
Mozo especializado ... ..	1.100	252	1.352
Mozo ... ..	1.100	238	1.338
Telefonista ... ..	33.021	7.313	40.334
<b>GRUPO V</b>	<i>S. Base</i>	<i>Plus Conv.</i>	<i>TOTAL</i>
Conserje ... ..	33.021	7.313	40.334
Cobrador ... ..	33.021	7.313	40.334
Viajante, Sereno, Personal de limpieza ...	33.021	7.313	40.334

## SALARIO ANUAL

GRUPO I	<i>Pesetas</i>	GRUPO III	<i>Pesetas</i>
Jefe de Personal ... ..	675.741	Jefe Administrativo ... ..	675.741
Jefe de Compras ... ..	675.741	Jefe de Sección ... ..	659.260
Jefe de Ventas ... ..	675.741	Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idioma extranjero	652.186
Encargado General ... ..	635.668	Oficial Administrativo... ..	628.594
Jefe de Almacén ... ..	628.594	Auxiliar Administrativo ... ..	605.002
Jefe de Sucursal ... ..	626.224	Aspirantes de 15 años ... ..	234.205
Jefe de Grupo ... ..	621.520	Aspirantes de 16 a 17 años ...	301.625
Jefe de Sección ... ..	616.798	Auxiliar de Caja de 16-17 años	301.625
<b>GRUPO II</b>		Auxiliar de Caja de 18 años ...	605.002
Encargado Establecimiento ...	621.520	<b>GRUPO IV</b>	<i>Pesetas</i>
Viajante ... ..	616.798	Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup> ... ..	628.594
Corredor de Plaza ... ..	612.076	Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup> ... ..	622.158
Dependiente de 25 años ... ..	612.076	Capataz ... ..	622.158
Dependiente de 22 a 25 años ...	605.002	Mozo especializado ... ..	614.968
Ayudante ... ..	602.650	Mozo ... ..	608.332
Dependiente Mayor ... ..	673.280	Telefonista ... ..	605.002
Aprendiz de primer año ... ..	234.205		
Aprendiz de segundo año ... ..	301.625		
Aprendiz de tercer año ... ..	301.625		

## GRUPO V

	<i>Pesetas</i>
Conserje ... ..	605.002
Cobrador ... ..	605.002
Viajante, Sereno y Personal de limpieza ... ..	605.002

*Representantes por las Empresas*

Jesús García Lostal  
José V. Lecue Hervás  
Ramón Cabarga San Sebastián  
César Rodríguez Sousa  
José A. Estébanez Nozal

*Representantes por los Trabajadores*

Tomás Ochoa  
Agustín López Sáiz  
Felipe Arce Solano

En Santander, y siendo las diecinueve horas del día 1 de agosto de 1983, se reúnen los representantes de las Empresas y de los Trabajadores del Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria, que anteriormente se relacionan, con objeto de aprobar las modifica-

DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de la Región de Cantabria.*

**Art. 1.—Ambito Territorial**

Este Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación obligatoria en toda la Región de Cantabria, tanto para aquellas Empresas que radiquen en ella como para las que, residiendo en otro lugar, tengan aquí abiertos centros de trabajo.

**Art. 2.—Ambito Funcional**

El presente Convenio regulará desde su entrada en vigor las condiciones de trabajo del

personal y las empresas de Transportes de viajeros que se rijan por la vigente Ordenanza Laboral del 20 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

ciones a la reciente Revisión del texto del Convenio Colectivo para el año 1983.  
Se da lectura a continuación al oficio remitido por la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de julio del 83 y, de acuerdo con su contenido y por considerarlo procedente, por unanimidad se acuerda:

a) Suprimir del texto del Convenio Colectivo y de las tablas salariales, la diferenciación en el Grupo II, entre Dependiente de 22 a 25 años y de 25 años, en lo que se refiere al plus de Convenio y mantener una sola categoría para esta clasificación profesional.

b) Suprimir igualmente la categoría de Aspirantes de 15 años en el Grupo III.

A continuación, se acuerda también por unanimidad, levantar un Acta que refleje nuestros presentes acuerdos y, remitirlo a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, para su conocimiento y efectos pertinentes.

Leída la presente Acta, es aprobada por unanimidad por todos los asistentes, quienes en prueba de ello la firman en el lugar y fecha de su encabezamiento. 1.328

personal y las empresas de Transportes de viajeros que se rijan por la vigente Ordenanza Laboral del 20 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

**Art. 3.—Ambito Personal**

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., con las únicas excepciones previstas por la Ley.

**Art. 4.—Duración y vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1983, y su duración será hasta el 31 de marzo de 1984.

**Art. 5.—Efectos económicos**

Cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia los efectos económicos serán «de aplicación» desde el día 1 de abril de 1983.

Art. 6.—*Denuncia*

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años naturales, si cualquiera de las partes no denuncia su revisión, con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento, sufriendo en este caso los conceptos económicos un incremento igual al I. P. C. de los últimos doce meses.

Art. 7.—*Convenios de ámbito superior*

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobara otro de ámbito superior, interprovincial o estatal, las empresas afectadas pasarán a regirse, automáticamente, por el de ámbito superior, siempre que, naturalmente, en su conjunto y cómputo anual fuera más beneficioso.

Art. 8.—*Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, indivisible, y a los efectos para su aplicación práctica serán considerados con ese carácter.

En el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Art. 9.—*Aplicación y vigilancia*

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 4 representantes de los empresarios y otros 4 de los trabajadores, nombrados por las Centrales Sindicales, de acuerdo con su representación en el Sector.

Podrán utilizarse los servicios de asesores por ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) La conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en los supuestos previstos en este Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- d) Tener como mínimo una reunión trimestral.

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

## CAPITULO II

*Jornada laboral, descansos, horas extraordinarias y vacaciones*Art. 10.—*Jornada laboral*

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la jornada laboral será de 80 horas de cómputo quincenal.

Cuando se promulgue la legislación específica al Sector Transporte en esta materia, se aplicará a partir del día de comienzo de su vigencia.

Se entiende como horas efectivas, computándose como tiempo efectivo, todo el prestado en cualquier actividad encomendada por la Empresa, empezándose a contar desde el momento de la toma de servicio. Se excluye, por tanto, como tiempo efectivo de trabajo, todo el tiempo que se permanezca durante la jornada sin actividad alguna.

Art. 11.—*Descansos*

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de un descanso semanal de día y medio. Las Empresas podrán computar dichos descansos cada dos semanas, de forma que los trabajadores descansen una semana un día y la otra semana, dos días, o viceversa.

Si por cualquier causa hubiera de trabajarse el período de descanso éste se disfrutará dentro del cómputo cuatrisesemanal siguiente a la fecha en que se adquirió el derecho, percibiéndose en concepto de compensación por demora la cantidad de 1.104 pesetas cada día y 545 pesetas por el medio restante, sin que ellos suponga la pérdida del derecho al descanso.

Art. 12.—*Vacaciones*

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales, a razón de salario base, anti-

güedad y plus convenio. Al menos quince días ininterrumpidos deberá disfrutarlos el trabajador dentro del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre que el trabajador lo solicite.

#### Art. 13.—*Salario base de Convenio*

Se establece para la vigencia del Convenio el salario base para cada categoría que se recoge en la columna 1 de la tabla salarial anexa.

#### Art. 14.—*Plus de Convenio*

Durante la vigencia del Convenio se percibirá con carácter diario en la cuantía que se señala en la columna 2 de la tabla salarial anexa, excepto los días de baja por enfermedad o accidente laboral.

#### Art. 15.—*Licencias y permisos*

Los trabajadores tendrán derecho a la totalidad de sus retribuciones por las causas siguientes:

- a) 20 días naturales, por matrimonio.
- b) 5 días, por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.
- c) 1 día, por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos y padres políticos, ampliándose a 3 días, según distancia si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- d) 1 día, por fallecimiento de hermanos políticos y tíos carnales, ampliándose a 3 días, según distancia, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador.
- e) 1 día, por traslado de domicilio habitual.
- f) 2 días, por enfermedad grave de la esposa, padres o hijos, ampliándose a 5 días, según distancia, si residen en distinta localidad a la del domicilio del trabajador.
- g) 3 días, por alumbramiento de la esposa, y 5 días en caso de desplazamiento del trabajador.

#### Art. 16.—*Antigüedad*

Se percibirá durante la vigencia del Convenio, en concepto de antigüedad y de acuerdo con la Ordenanza Laboral el complemento de antigüedad que será del 5 % para cada bienio

y del 10 % para cada quinquenio, aplicados dichos porcentajes sobre las cantidades establecidas para cada categoría en la columna III de la tabla salarial anexa.

#### Art. 17.—*Conductor-Perceptor*

Siempre que el trabajador realice las funciones que le otorguen el derecho a esta percepción, cobrará la cantidad de 92 pesetas diarias.

#### Art. 18.—*Quebranto de moneda*

Los trabajadores que devenguen el percibo de este concepto de conformidad con el Art. 162, de la vigente Ordenanza Laboral percibirán 54 pesetas por cada día trabajado.

#### Art. 19.—*Dietas*

Se establecen para la vigencia del Convenio las cuantías y distribuciones siguientes:

Servicios regulares: 1.450 pesetas, distribuidas en 507 para cada comida y 436 para la pernocta y desayuno.

Servicios discrecionales: 2.100 pesetas, distribuidas en 735 pesetas para cada comida y 630 pesetas para pernocta y desayuno.

Servicios al extranjero: 3.945 pesetas por día.

Se fijan como horas de almuerzo las comprendidas entre las 12,00 horas y las 15,30 horas, y de cena las comprendidas entre las 20,00 y las 23,00 horas. Los trabajadores cuando se encuentren fuera de su domicilio, tendrán al menos 1 hora para el almuerzo y otra para cena. Cuando se encuentren en su domicilio tendrán dos horas para el almuerzo y dos horas para la cena.

Teniendo en cuenta las condiciones de organización de los servicios la representación de las empresas y los trabajadores podrán convenir la modificación del tiempo de comida o cena, dentro de los límites establecidos.

#### Art. 20.—*Horas extraordinarias*

Serán conceptuadas y abonadas como horas extraordinarias las que con tal carácter se establezcan en la normativa vigente. Estas horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que señala la columna IV de la tabla salarial anexa.

Art. 21.—*Pagas extraordinarias*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán 3 pagas extraordinarias, equivalentes a 30 días de salario base más «antigüedad».

La primera se abonará con el salario del mes de marzo; la segunda en la decena segunda del mes de julio, y la tercera, en la segunda decena del mes de diciembre

Art. 22.—*Salud laboral*

Las empresas estarán obligadas a facilitar un chequeo médico anual a todos los productores de la plantilla. Los gastos correrán a cargo de la Empresa. Se entregará al trabajador una copia de los resultados de dicha revisión.

Art. 23.—*Suspensión del carnet de conducir*

Cuando un trabajador desarrollando actividad laboral en vehículo de la Empresa, fuera sancionado judicial o administrativamente con la privación del carnet de conducción hasta seis meses, podrá suspender el contrato de trabajo, a todos los efectos, incluso económicos, durante el tiempo de la mencionada privación del carnet, conservando el derecho a reintegrarse a la Empresa en las mismas condiciones, una vez transcurrido el período de sanción. No tendrá este derecho a reintegrarse si la sanción estuviera motivada por la conducción en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier tipo de droga.

Si la privación del carnet fuera por más de 6 meses, se tendrá en cuenta cada supuesto concreto a efectos de conservar el derecho a reintegrarse al puesto de trabajo, con informe de la Comisión Paritaria.

Art. 24.—*Jubilación a los 64 años*

Ambas partes negociadoras se someten a la normativa legal vigente en aplicación del Real Decreto 14/1981, dictado en desarrollo del Acuerdo Nacional del Empleo, y para el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 % en sus derechos económicos.

Pero hacen una recomendación a las Empresas para que faciliten las peticiones de los trabajadores que deseen acogerse a dicha medida.

Art. 25.—*Derechos sindicales*

Ambas partes se someten a los derechos sindicales contenidos en el Acuerdo Marco Interconfederal, publicado en el B. O. E. de 24 de enero de 1980.

En consecuencia, se desarrollarán los aspectos siguientes:

— Respecto a la libre afiliación de los trabajadores, admitiendo la libre actividad sindical (reuniones, cobro de cuotas, reparto de publicaciones, etc.), siempre que no perturbe la actividad normal de las Empresas.

— Descuento en nómina de la Cuota Sindical a los trabajadores afiliados que lo soliciten.

— Excedencias para ocupar cargos sindicales.

— Acumulación de las horas sindicales de los delegados o miembros de Comités de Empresa en uno o varios de sus miembros cuando éstos así lo acuerdan.

## A N E X O I

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO	PLUS C.	BASE ANT.	H. EXT.
1.º	Jefe Servicio y Titulado Superior ...	1.740	340	1.513	590
2.º	Inspector Pral., Grado Medio y Titulados nivel equivalente ... ..	1.581	340	1.374	536
3.º	Jefe Sección Administrativa. Jefe Estación o Admón. 1.ª, Jefe de Taller y Jefe de Tráfico de 1.ª ... ..	1.470	340	1.278	498

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO	PLUS C.	BASE ANT.	H. EXT.
4.º	Jefe de Negociado, Jefe de Estación o Admón. de 2.ª, Contramaestre o Encargado General de Taller, Jefe de Tráfico de 2.ª y Encargado de Almacén ... ..	1.371	340	1.192	465
5.º	Oficial Administrativo de 1.ª, Jefe de Admón. o Estación de 3.ª, Jefe de Tráfico de 3.ª, Jefe de Equipo de Taller y Jefe de Admón., Ruta o Inspector ... ..	1.274	340	1.107	432
5.º a)	Conductor mecánico, Conductor perceptor y Conductor de Autobús ... ..	1.224	485	1.063	415
6.º b)	Oficial Administrativo de 2.ª, Oficial de 1.ª de Oficio y Capataz ... ..	1.184	340	1.029	401
7.º	Auxiliar Administrativo, Oficial de 2.ª de Oficio, Factor, Taquillero, Encargado Consigna, Cobrador Autobús o Facturas, Conductor furgoneta o Motocarro y repartidores ... ..	1.130	340	981	383
8.º	Peón Especializado, Mozo de Taller, Engrasador, Lavacoches, Telefonista, Vigilante, Guarda o Portero ... ..	1.110	340	966	376
9.º	Mozo de Servicio, Mozo no especializado y Peón ... ..	1.101	340	957	373
10.º	Aprendices de 2.ª y Aspirante a Administrativo de 16 ó 17 años ... ..	871	98		
11.º	Aprendices de Primer año y Botones o Pinches de 16 y 17 años ... ..	837	77		
					1.235

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo del Comercio de Piel, Cuero y Calzado para el año 1983.*

Art. 1.—Ambito funcional y personal

Comprende este Convenio a todos los establecimientos del Comercio cuyas actividades están reguladas por el Art. 3 de la Ordenanza de

Trabajo, en el Comercio (24/VII/71), y modificaciones posteriores.

Será de aplicación a todos los trabajadores del Comercio de Piel, Cuero y Calzado con las excepciones que marque la legislación vigente.

Art. 2.—Ambito territorial

Será de aplicación a toda la Región de Cantabria.

Art. 3.—Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad el día uno de enero de mil novecien-



tos ochenta y tres. Su duración será de un año, finalizando el treinta y uno de diciembre de 1983.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el día 30 de septiembre de 1983.

#### Art. 4.—Salario base

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo, según categorías profesionales, que constan en el anexo al presente Convenio.

#### Art. 5.—Salario hora individual

El cálculo del salario/hora individual se obtiene dividiendo el salario/hora por 1.842 horas, entendiéndose éste como el resultado de multiplicar por 15 el Salario Base mensual más la antigüedad.

$$\text{Salario/hora} = \frac{(\text{Sal. Base} + \text{Antigüed.}) \times 15}{1.842}$$

#### Art. 6.—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 5 %, sobre su Salario Base.

Cuando el trabajador ascienda de Categoría Profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría profesional, y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculándose éstos de acuerdo con la nueva categoría.

#### Art. 7.—Primas y comisiones

Las empresas, independientemente de los salarios establecidos, seguirán respetando a sus trabajadores las Comisiones o Primas que se vienen abonando como estímulo para el mejor cumplimiento de su cometido, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

#### Art. 8.—Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones de Julio y Navidad, serán equivalentes a una mensualidad del salario del presente Convenio, más la antigüedad, si la hubiera. Dichas gratificaciones se abonarán del día 15 al 18 de julio y del 20 al 22 de diciembre.

La paga de beneficios se satisfará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente al que se trate, consistente, también, en una mensualidad del salario de Convenio, más la antigüedad, si la hubiera.

El importe de los mismos estará en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal, los períodos de baja por accidente de trabajo, vacaciones o permisos retribuidos.

El personal que llevase un año como mínimo prestando servicio a la Empresa al tiempo de incorporarse al servicio militar, tiene derecho a percibir como si estuviese trabajando, el importe de gratificaciones de Navidad y Julio.

#### Art. 9.—Gratificación especial por idiomas

Los trabajadores con conocimiento acreditativo ante su empresa de una o más lenguas o idiomas extranjeros, y siempre que este conocimiento fuere requerido y pactado por su empresa, percibirán un aumento del 10 % del salario de Convenio, por cada idioma.

#### Art. 10.—Gratificación por ornamentación de escaparates

El personal que no estando clasificado como escaparatista, no obstante realizara con carácter normal, la función antes mencionada, tendrá derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10 % de su sueldo más la antigüedad si la tuviere.

#### Art. 11.—Personal casado

Los trabajadores comprendidos en las categorías profesionales de Mozos mayores de 18 años, auxiliares administrativos y dependientes de 22 a 24 años de edad, que estuviesen casados, percibirán el sueldo asignado a los mayores de 25 años, excepto aquellos trabajadores cuya contratación se haya efectuado con posterioridad al 1.º de enero de 1982.

#### Art. 12.—Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 100 % del valor del salario hora, establecido en este Convenio.

Estas horas extraordinarias, serán gravadas con 10 puntos en las Cotizaciones a la Seguridad Social, de forma que de este recargo un 50 % corresponde al empresario y el otro 50 % corresponde al trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

Para el control de dichas horas correrá a cargo de los Comités de Empresa o Delegados de personal y, en donde no hubiere, por parte de la Comisión Paritaria.

**Art. 13.—Retribución en situación de incapacidad laboral transitoria**

En caso de incapacidad laboral transitoria, derivada de Enfermedad o Accidente no Laboral, incluso prórroga hasta 18 meses, de cualquiera de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece que a partir del día 31 de baja, comenzarán a percibir el 100 % de su salario de Convenio, excepto en aquellos casos en que el trabajador sea sustituido por otro.

Del límite pactado con anterioridad, quedan excluidas las causas de Incapacidad Laboral Transitoria derivadas de hospitalización y accidente de trabajo.

**Art. 14.—Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de 41 horas y media semanales, a partir del 1.º de julio de 40 horas, siendo 1.842 horas de trabajo efectivo al año.

Se acuerda el cierre de los establecimientos el sábado por la tarde, domingos y festivos, a excepción de los sábados de diciembre, que serán sustituidos por medios días de descanso semanal, preferentemente durante el mes de la apertura.

El cierre del sábado por la tarde continúa siéndolo a título experimental, pudiendo revisarse en el momento en que lo sea el presente convenio. No obstante, si las circunstancias de mercado así lo aconsejaran, se reunirá la Comisión Paritaria para estudiar la apertura de los sábados por la tarde.

El horario de trabajo para el Comercio Detallista será el siguiente: por la mañana, durante todo el año, de lunes a sábado de 9,30 a 13,15 horas. Por la tarde de 16 a 19,30 horas, excepto desde el 16 de mayo hasta el 16 de septiembre de 1983, ambos inclusive, que será de 16,30 a 20 horas.

No obstante, aquellos comercios que lo deseen, podrán variar el horario de apertura y

cierre anterior, tanto por la mañana como por la tarde, con un límite de media hora.

Aquellas empresas que deseen prorrogar en 15 minutos su jornada comercial podrán fijar de mutuo acuerdo con sus trabajadores turnos de entrada al objeto de respetar las 40 horas semanales, entendiéndose las mismas de tal manera que toda la plantilla cesará su actividad laboral a la misma hora. El comercio Mayorista fijará su horario de acuerdo con sus necesidades comerciales dentro de la jornada anual de 1842 horas.

**Art. 15.—Vacaciones**

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos como mínimo, entre el 1.º de mayo y el 30 de septiembre, quedando el resto a elección de la Empresa.

En el supuesto de no ser posible conceder las vacaciones en el período citado, el trabajador percibirá una bolsa de 17.205 ptas.

La empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en período de verano.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

**Art. 16.—Formación profesional**

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título Académico o Profesional.

Las empresas a fin de promocionar a los trabajadores que lo requieran, con el objeto de ampliar estudios propios de su categoría profesional, siempre que se realicen fuera de la jornada de trabajo, abonarán los gastos que se ocasionen como consecuencia de los mismos, hasta un límite de 12.210 ptas. anuales.

En ambos casos, el trabajador justificará su asistencia y aprovechamiento.

**Art. 17.—Prendas de trabajo**

Todo el personal tendrá derecho a uniformes de trabajo, de verano o invierno.

**Art. 18.—Cambio en el puesto de trabajo**

El personal femenino en período de embarazo podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, a partir del 4.º mes de gestación, por otro más adecuado a su estado.

Art. 19.—*Dietas y viajes*

Se establecen como gastos de la empresa, todos los que se deriven en viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje que se asignarán con acuerdo de las dos partes, presentando siempre los gastos habidos con factura, así como aquellos considerados correctos por la empresa en que no sea posible la presentación de factura justificativa del gasto.

Art. 20.—*Jubilación*

Todo el personal que al cumplir los 64 años solicite voluntariamente la jubilación, le será concedida la misma con el 100 % de su salario y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores perceptores del seguro de desempleo o trabajadores solicitantes del primer empleo, con contratos de igual naturaleza que los que sustituyen.

Art. 21.—*Delimitación de las funciones del conductor*

Serán las que establece la legislación vigente.

Art. 22.—*Licencias retribuidas*

Se concederán 15 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.

— 3 y 4 días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, según sea en la región o fuera de ella.

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

— 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

— Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de 9 meses tienen derecho a una hora de ausencia del 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.

Art. 23.—*Ayuda por defunción*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derecho-habiente el importe de dos mensualidades iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibirá incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 24.—*Derechos sindicales en la empresa*

Figuran comprendidos en el anexo segundo del presente Convenio.

Art. 25.—*Comisión paritaria*

Se crea una Comisión paritaria de interpretación y aplicación de este Convenio que estará compuesto por:

## U. G. T.:

Gonzalo Ibáñez Ferrera  
Alfonso Gil Callirgos  
Miguel Angel González Vega  
María Luisa Fraga Montes

## A.C.E.C.O.P.I.:

Emilio Aguilera Ruiz  
Alvaro Gómez Gomara  
Gonzalo Suárez Vitienes  
Francisco Ayllón Martínez

Art. 26.—*Diferencias económicas*

A los meros efectos de percepción de los salarios aquí establecidos, con carácter retroactivo desde el mes de enero, éstos se abonarán como máximo el día 31 de julio.

## Artículo 27.—

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en Ordenamiento Jurídico Laboral.

## ANEXO I

## CLASIFICACION DEL PERSONAL

<i>Empleados mercantiles</i>	<i>Sal. mens. Ptas.</i>
Jefe de Sucursal ... ..	53.402
Encargado de Establecimiento	53.402
Jefe de Almacén ... ..	51.517
Dependiente Mayor ... ..	50.889
Viajante y Chófer de Primera...	50.261
Dependiente de 25 años en adelante y Chófer de Segunda...	46.491
Viajante de primero y segundo año ... ..	45.692
Dependiente de 22 a 24 años ...	39.930
Ayudante de 18 a 21 años ... ..	32.958
Aprendiz de 17 años con un año de antigüedad ... ..	24.085
Aprendiz de 17 años sin antigüedad ... ..	22.817
Aprendiz de 16 años ... ..	20.916
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe Administrativo ... ..	53.402
Contable ... ..	51.517
Oficial Administrativo ... ..	50.261
Auxiliar Administrativo de 25 años en adelante ... ..	46.491
Auxiliar Administrativo de 22 a 24 años ... ..	39.930
Auxiliar Administrativo de 18 a 21 años ... ..	32.958
Aspirante a Administrativo con un año de antigüedad ... ..	22.817
Aspirante a Administrativo de 16 años ... ..	20.916
<i>Personal subalterno</i>	
Mozo mayor de 25 años ... ..	39.930
Mozo de 18 a 24 años ... ..	32.958

## ANEXO II

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifica una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mu-

tuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

ACECOPI admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su Organización consideren a los sindicatos debidamente implantados en el sector y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

*Funciones de los Delegados Sindicales*

— Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

— Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo estipulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que proceda legalmente. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de Comités de Empresa.

Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

— Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

— En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

— Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

— CUOTA SINDICAL.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El Trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

— EXCEDENCIAS.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

— PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.—A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE PIEL, CUERO Y CALZADO

A tenor de lo dispuesto en el Artículo 17-1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 14 de la Constitución Española, la Comisión Paritaria de este Convenio del Comercio de Piel, Cuero y Calzado, firmado en la fecha 27 de junio de 1983,

ACUERDA, suprimir el Artículo 11 del mencionado Convenio. 1.233

Por U.G.T.:

Miguel González Vega

Por la parte empresarial:

Gonzalo Suárez Vitiénes

DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo del Comercio Mixto de Industrias Químicas.*

Art. 1.—*Ambito funcional*

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo del «Comercio Mixto de Industrias Químicas», pudiéndose adherir al mismo, todos aquellos Convenios Colectivos de sectores similares que existan en nuestra región y que, por acuerdo de los interesados, pactasen la adhesión a éste en las deliberaciones del Convenio de ámbito menor que hayan tenido hasta el momento.

Art. 2.—*Ambito territorial*

El presente Convenio, será de aplicación en toda la provincia de Santander o región de Cantabria, regulando las condiciones mínimas de trabajo por el que han de regirse las empresas afectadas.

Art. 3.—*Ambito temporal*

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1983 y termina el 31 de diciembre de 1983.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.—*Compensación y condiciones más benéficas*

Las mejoras establecidas por este Convenio no compensarán ni absorberán a las que ya existan en los distintos Comercios, con carácter reglamentario, ya que constituyen derechos adquiridos por los trabajadores.

Art. 5.—*Clasificación del personal*

La clasificación del personal, queda recogida y aceptada en las Tablas anexas mencionadas, integrándose en la categoría inmediata superior, todo aquel personal cuya categoría haya desaparecido.

Art. 6.—*Jornada de trabajo*

La jornada legal de trabajo efectivo, para todo el personal comprendido en el presente Convenio, se fija en 42 horas semanales. Asimismo, se pacta de común acuerdo el cierre del sábado por la tarde, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983.

En cualquier caso el número máximo de horas trabajadas durante el año 1983, no podrá superar 1.880 en cómputo anual.

Art. 7.—*Vacaciones*

Las vacaciones serán de 30 días naturales.

Se disfrutarán la totalidad de ellas en el período comprendido en los meses de ABRIL a OCTUBRE, con carácter preferente y salvo en contrario entre los trabajadores y la empresa. En el período de vacaciones, se percibirán todas las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

Art. 8.—*Licencias retribuidas*

Las empresas concederán 20 días de permiso retribuido por matrimonio del trabajador o trabajadora, pudiéndose poner de acuerdo ambas partes, para unir o no, a los 30 días de vacaciones. En los demás supuestos de licencias retribuidas, se estará a lo que marque la legislación vigente.

Art. 9.—*Licencia no retribuida*

Todo trabajador tendrá derecho a 40 días de permiso no retribuido para asuntos propios al año, como máximo, sin que puedan obtenerse más días consecutivos cada vez; estos permisos habrán de ser solicitados con 4 días de antelación, al menos, por escrito y por duplicado, con obligación por parte de la empresa de acusar recibo de aviso en el duplicado. No podrá ser solicitado este permiso en los meses de JULIO, AGOSTO y SEPTIEMBRE, salvo consentimiento de la empresa, ni cuando estén ausentes por cualquier causa más del 25 por ciento de la plantilla de la empresa o de la sección, si es que ésta estuviera dividida por secciones.

Art. 10.—*Salario base*

En los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán

las que para categoría profesional se detallan en la tabla salarial.

Anexo núm. 1 en jornada normal de trabajo.

#### Art. 11.—*Excedencias*

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a disfrutar excedencias por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser reejercitado otra vez por el mismo trabajador, cuando transcuridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. En caso de que no hubiera plaza de su categoría, podrá la empresa dedicarle al puesto que más le convenga, hasta que pueda reintegrarle al que tenía antes de la excedencia.

#### Art. 12.—*Antigüedad*

La antigüedad se devengarán mediante cuatrienios de 7 %, sobre el salario base, con una limitación máxima de 28 años e incluyéndose el período de aprendizaje. Se respetarán los porcentajes de antigüedad superiores al límite de 28 años ya adquiridos anteriormente.

#### Art. 13.—*Gratificación especial por idiomas*

Cuando en la contratación de un trabajador, le fuese requerido y pactado por su empresa, el conocimiento de algún idioma, percibirá un plus del 10 por ciento sobre el salario base señalado en este Convenio por cada idioma que se pacte por escrito.

#### Art. 14.—*Horas extraordinarias*

El realizar horas extraordinarias debe tener un proceso de limitación, por lo que las empresas quedarán automáticamente obligadas a crear un nuevo puesto de trabajo, cuando excedan de un número equivalente a 100 horas extraordinarias realizadas por cada trabajador y año. (Por la misma razón, el importe de dichas horas, será el que queda fijado en la Tabla Anexa núm. 3).

#### Art. 15.—*Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias son tres: MARZO, JULIO y DICIEMBRE, y se abonarán del 1 al 15 de dichos meses.

La cuantía de dichas pagas extraordinarias será equivalente al importe de una mensualidad del salario base más la antigüedad. Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado durante el año.

#### Art. 16.—*Premio de permanencia en la empresa*

Todos los trabajadores que alcancen 40 años de servicio en la misma empresa, percibirán un premio en metálico y de una sola vez, consistente en dos mensualidades del salario base del Convenio más la antigüedad.

Asimismo, al cumplir los veinticinco años de antigüedad, tendrán derecho a una mensualidad como premio de permanencia en la empresa, a partir del año 1982.

La vigencia de estos premios no tendrán carácter retroactivo, y únicamente tendrán realización práctica a partir de la firma del presente Convenio.

#### Art. 17.—*Revisión salarial*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre del 82 superior al 9 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos al 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tabla utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

#### Art. 18.—*Incapacidad Laboral Transitoria*

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria de cualquier de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se establece que a partir del 25 día de baja comenzarán a percibir el 25 % de su salario de Convenio, de las empresas que les tuvieran contratados, cualquiera que fuera la causa de dicha incapacidad.

**Art. 19.—Delimitaciones del conductor**

Los trabajadores que presten sus servicios como conductores de vehículos, tendrán las funciones que establece la Legislación vigente para este tipo de trabajo.

**Art. 20.—Dietas y viajes**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se pagará la media dieta a 840 ptas., y la dieta completa a 1.680 pesetas.

Los viajes se abonarán previa presentación de la factura acreditativa del importe del transporte, y cuando se haga en vehículo propio, a razón de 14,50 pesetas kilómetro.

**Art. 21.—Plus diario de transporte a la empresa**

A partir del día 1.º de enero de 1983 se establece un plus diario de transporte a la empresa, en la cuantía de 74 pesetas, por día de trabajo efectivo. Este plus, por su naturaleza indemnizatoria, solamente se percibirá, por día efectivo trabajado, con exclusión por tanto, de las vacaciones, Incapacidad Laboral Transitoria, festivos y ausencia del trabajo, cualquiera que fuere la causa. Los días de media jornada (sábados), la cuantía del plus se reducirá a la mitad.

**Art. 22.—Garantías sindicales**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a los acuerdos que pudieran concertarse ante la Confederación de Organizaciones Empresariales de Santander (COES) y las Centrales Sindicales.

**Art. 23.—Estudios**

Las empresas abonarán a los trabajadores que cursen estudios de capacitación, el 50 por ciento de la matrícula y hasta un máximo de 11.200 pesetas al año. Asimismo la empresa, facilitará los permisos necesarios para efectuar exámenes. Este derecho no se aplicará a aquellos trabajadores que repitan curso.

**Art. 24.—Seguridad e higiene**

En todas las empresas, con independencia del número de trabajadores que tengan, deberá existir en la forma que convengan, una Comisión de Seguridad e Higiene, encargada de

vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente en la materia. El Comité de Seguridad e Higiene, podrá recabar, si lo considera necesario, informes del gabinete técnico de las Centrales Sindicales, pudiendo éstos tener acceso al Comercio, para hacer las comprobaciones oportunas.

**Art. 25.—Incentivos por cantidad o calidad de trabajo**

Los incentivos, primas y demás retribuciones por cantidad o calidad de trabajo si las hubiere, se regirán por acuerdo entre la empresa que lo haya establecido y sus trabajadores. Las cantidades que vengán percibiendo o perciban los trabajadores por este concepto, no serán absorbibles ni compensables con las retribuciones fijadas en este Convenio.

**Art. 26.—Trabajos de superior e inferior categoría**

Cuando se traslade a un trabajador a un puesto de superior categoría, éste consolidará la categoría superior a todos los efectos, si su permanencia en el puesto, tiene una duración superior a 3 meses.

**Art. 27.—Ascensos**

Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones, en los siguientes criterios: a) revisión bianual, b) por las reglas generales si existen vacantes y en orden a turnos por las siguientes razones: antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, c) los Delegados de Personal y Comités de Empresa, serán informados preceptivamente por las empresas, de las decisiones adoptadas en esta materia.

**Art. 28.—Traslados, cambios y permutas**

Los traslados forzosos, sólo podrán realizarse con el personal que lleve al servicio de la empresa, menos de 5 años de antigüedad. Los traslados que impliquen cambios de residencia del trabajador, sólo podrán realizarse con el personal siempre que reúnan los requisitos que exige la Legislación vigente con carácter general.

El trabajador trasladado, percibirá el importe de los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan y los de



transporte de mobiliario, ropas y enseres, así como de una indemnización consistente en el abono y por una sola vez de un mes de salario del Convenio.

Art. 29.—*Medidas disciplinarias*

En los supuestos de medidas disciplinarias, las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, la medida disciplinaria adoptada, al mismo tiempo que al trabajador afectado, a la Central Sindical a la que el mismo pertenece, caso de estar afiliado y de conocerse por la empresa esta afiliación, así como al Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso.

Art. 30.—*Contrato de aprendizaje*

Ajustándose siempre a la Legislación vigente en cada momento.

Art. 31.—*Pluriempleo*

Queda prohibida la contratación de personal en activo, que preste sus servicios en otras empresas públicas o privadas, así como los jubilados.

Art. 32.—*Unificación de Convenios*

Con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito regional, ambas partes se comprometen a no negociar y a oponerse a su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito menor para esta actividad de comercio, fomentando en lo posible, la adhesión a éste de aquellos Convenios que existen en la actualidad para determinados sectores del comercio. En todo lo previsto, se estará a lo dispuesto en la Ordenadora Laboral del Comercio y demás disposiciones vigentes.

Art. 33.—*Pago de atrasos*

Las empresas que adeuden cantidades a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la tabla salarial del Anexo núm. 1, habrán de efectuar la liquidación de los atrasos a convenir entre empresa y trabajadores en el plazo más breve posible y en todo caso no más tarde del 30 de agosto y dividida en dos pagos.

Art. 34.—*Comisión paritaria*

Central Sindical USO:

D. José Vía Iglesias  
D. Antonio Sáiz Pi  
D. Vicente Arce Oria

Económica:

D. Alejandro Quintana Serrano  
D. Pablo Hojas Llama  
D. Eduardo García Llorente

TABLA SALARIAL ANEXO N.º 1

	Año 1983
Jefe Administrativo ... ..	57.435
Jefe Almacén ... ..	52.600
Viajante y Contable ... ..	44.530
Encargado de Establecimiento .	46.190
Corredor de Plaza ... ..	43.825
Dependiente y Oficial Administrativo ... ..	42.655
Ayudante Dependiente, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja, mayores de 18 años ...	36.725
Oficial de Primera ... ..	38.190
Oficial de Segunda ... ..	35.910
Ayudante, Peón, Envasadora y Cosedora ... ..	34.770
Aprendiz de 16 años ... ..	15.960
Aprendiz de 17 años ... ..	21.660
Aspirante de 16 años, Aspirante de 17 años, Auxiliar de Caja de 16 años, Auxiliar de Caja de 17 años ... ..	15.960
Limpiadora por hora ... ..	180

1237

DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria.*

En Santander, siendo las 18 horas del día 17 de mayo de 1983, en los locales de la CONFEDERACION DE ORGANIZACIONES EM-

PRESARIALES DE SANTANDER (COES), se reúnen las personas que se citan en representación de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Cantabria.

Por UGT:

María del Carmen Barros  
Begoña Puente  
Ovidio Ruiz Díez  
José Sánchez Reigada

Asesor:

Jesús Ruiz Gómez

CC. OO.:

Emilio González  
Margarita Pérez  
Pilar González  
Angeles Francisco  
María Antonia Rodríguez  
Dolores Martínez

Asesor:

Francisco Calderón

Asociación de Empresarios:

Clemente Álvarez  
José María Mazón  
Angel Gómez Narbaiza

Asesor:

Juan Sánchez Calero

Ambas partes se han reconocido previamente como interlocutores válidos para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo para las Empresas de Edificios y Locales y, tras varias reuniones, acordaron por unanimidad suscribir el Convenio Colectivo que se acompaña a la presente Acta.

Asimismo, se acordó designar como Vocales de la Comisión Paritaria a las personas que a continuación se indican:

Por UGT:

María del Carmen Barros  
Begoña Puente  
Como suplente: Ovidio Ruiz Díez

Por CC. OO.:

Emilia González  
María Antonia Rodríguez  
Como suplentes: Dolores Martínez

Por la Asociación de Empresarios:

Clamente Alvarez  
José María Mazón  
Angel Gómez Narbaiza  
Ignacio Díez Ruiz

Y en prueba de conformidad, ambas representaciones firman la presente Acta, en lugar y fecha antes citados.

## CAPITULO 1

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Art. 1.—*Ambito Territorial*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo en las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales establecidas o que puedan establecerse y las que desarrollen sus actividades en la Región de Cantabria.

#### Art. 2.—*Ambito funcional*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores empleados en las empresas dedicadas a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales.

#### Art. 3.—*Duración*

La vigencia de este Convenio será de nueve meses y todos sus efectos, incluidos los económicos, comenzarán a regir a partir del 1.º de abril de 1983.

#### Art. 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal estén establecidas por las Empresas afectadas, así como los demás derechos adquiridos por los trabajadores.

#### Art. 5.—*Denuncia*

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio se considera denunciado por ambas

partes, en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar negociaciones en diciembre próximo.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Art. 6.—*Organización del trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se le notificará e informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la modificación propuesta.

Se abrirá un período de negociación empresa/trabajador que se iniciará con la entrega de la información y tendrá una duración de 15 días. Al finalizar dicho período, se levantará acta del acuerdo o desacuerdo firmada por la Empresa y los Trabajadores, que será remitida a la Autoridad Laboral.

En los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, la dirección de la Empresa dará traslado del acuerdo a la Autoridad Laboral dentro de los cinco días siguientes a su aceptación, a los solos efectos de su conocimiento.

En los casos de no producirse la aceptación, la Empresa deberá formular la solicitud por escrito y detalladamente a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores le harán llegar a la empresa y a la Autoridad Laboral un escrito razonado de los motivos en que se fundamenta su oposición a la modificación de los contratos de trabajo. El plazo de entrega de dicho escrito será de 15 días a contar desde el momento de la ruptura de las negociaciones.

Mientras la Autoridad Laboral no decida, el empresario no podrá instaurar la modificación objeto de su solicitud.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajos a turno.
- d) Sistemas de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

#### Art. 7.—*Suplencias*

Cuando por causas ajenas a empresas y trabajadores, se produjeran bajas en las plantillas calculadas en cada centro de trabajo, el salario correspondiente a las personas que estuvieran de baja será repartido a prorrata entre los trabajadores que realicen el trabajo del ausente. Esta suplencia no podrá superar 7 días ya que, pasado ese plazo, las empresas vendrán obligadas a suplir las bajas con correturnos o personal contratado a estos efectos. Cuando las bajas sean por vacaciones del personal, la suplencia deberá ponerse desde el primer día.

En casos de denuncias en el abono de la prorrata por bajas, éstas pasarán a la Comisión Paritaria, la que oyendo a las partes, resolverá o, en su caso, denunciará el incumplimiento.

#### Art. 8.—*Traslados*

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, a ningún trabajador se le podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es en caso de fuerza mayor o causa justificada. En los casos de reclamación ante Magistratura de Trabajo, la carga de la prueba corresponde al empresario, quien deberá justificar adecuadamente la causa que ha provocado el traslado.

#### Art. 9.—*Subrogación de empresas*

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ser así reducidos al máximo los expedientes de empleo, la aplicación del Art. 13 de la Ordenanza se dará automáticamente, además, en los siguientes casos:

1.º) Cuando los trabajadores de la empresa cesante llevasen los últimos seis meses prestando servicio solamente en dicho centro, independientemente de cuál fuera la duración de su jornada laboral, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro, será la del contrato de arrendamiento.

2.º) Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren en situación de I. L. T., invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su

actividad en dicho centro en el período establecido en el punto primero, anteriores a su I.L.T., excedencia o vacaciones.

El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores, pasará a la nueva titular en concepto de interinos hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

3.º) Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los últimos seis meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

4.º) En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con personal propio y posteriormente, contratase de nuevo el mencionado servicio, antes del transcurso de 12 meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

En todos los supuestos contemplados en el presente artículo, la empresa entrante deberá comunicar a la saliente la adjudicación de la contrata, al menos con 15 días naturales, antes de iniciar la prestación del servicio de limpieza.

La empresa saliente, en plazo de 5 días hábiles, deberá facilitar a la entrante la siguiente documentación:

— Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

— Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

— Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

— Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos; domicilio; número de afiliación a la Seguridad Social; antigüedad; jornada; horario; modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

— Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

De no comunicarse por la empresa entrante la adjudicación de la contrata, automáticamente se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En caso de que la empresa saliente fuere la que no presenta la documentación indicada, no operará la subrogación.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de la titularidad con los mismos derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso, lo anteriormente establecido en este artículo lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos cambios de titularidad de la empresa.

#### Art. 10.—*Contratos temporales*

En los Contratos de trabajo de duración determinada, y para trabajos eventuales, la empresa vendrá obligada a avisar al trabajador con 15 días de antelación a la terminación del mismo, excepto en las suplencias por I.L.T.

Se le facilitará a cada trabajador y al Comité de Empresa, dentro de 48 horas, una copia del contrato de trabajo.

En el momento de la firma de los citados contratos, podrán estar presentes los representantes sindicales.

#### Art. 11.—*Medidas de fomento del empleo*

Ambas partes han estudiado los diferentes mecanismos de contratación dispuestos por la Ley y han estimado conveniente recomendar la utilización de los mismos, siempre que esto sea posible, para un mejor reparto del trabajo existente. La utilización de dichas modalidades (Trabajo en Prácticas y para la Formación de Jóvenes Trabajadores, Fomento del Empleo para determinados grupos de Desempleados, Trabajo a Tiempo Parcial y Contratación Temporal) serán estimuladas con las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

A los efectos de Cobertura de Desempleo se tratará de que estos contratos cubran un míni-

mo de cotizaciones a la Seguridad Social, de seis meses y un día.

#### Art. 12.—*Liquidación y Finiquito*

El trabajador, antes de la firma del Finiquito, dispondrá de 48 horas para su asesoramiento.

#### Art. 13.—*Períodos de prueba*

La duración de los períodos de prueba se determinan en lo siguiente:

- Personal Técnico: 6 meses.
- Personal Administrativo: 2 meses.
- Resto de los trabajadores: 15 días.

#### Art. 14.—*Clasificación profesional*

En materia de reclamaciones por clasificación profesional, y sin perjuicio de sometimiento general a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegados de Personal estudiarán conjuntamente con la empresa las reclamaciones presentadas.

### CAPITULO III

#### JORNADA Y PERIODOS DE TRABAJO

#### Art. 15.—*Jornada*

La duración de la jornada laboral será de 40 horas semanales, de trabajo efectivo, y en su cómputo anual, corresponde a la parte proporcional de 1.826 horas y 27 minutos hasta el 31 de diciembre.

Esta jornada de 40 horas se aplicará a partir de 1.º de junio de 1983.

Teniendo en cuenta las características especiales en estas empresas, éstas se comprometen a establecer cuadros-horarios que cubran las necesidades específicas en cada centro de trabajo, para cuya ratificación es preciso que se negocie conjuntamente con los Delegados de Personal y lo autorice la Delegación de Trabajo.

#### Art. 16.—*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,

se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades 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 pedidos 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. Asimismo, 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.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido con el artículo 2.º, punto 1 del Real Decreto 1.858/1981, 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. 17.—*Vacaciones*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales de los que, al menos, 25 serán laborables y serán retribuidos de acuerdo con su salario base y antigüedad.

#### Art. 18.—*Licencias retribuidas*

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

- a) 15 días naturales por matrimonio.
- b) 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos.
- c) 2 días laborables por el nacimiento de un hijo.
- d) 3 días naturales en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge o hijos y de padres, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- e) 2 días laborables por fallecimiento de padres, abuelos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge.
- f) 1 día natural, coincidiendo con la fecha, por matrimonio de padres, abuelos, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para ejercer el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora diaria de ausencia al 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.

j) Durante los dos últimos meses de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a dos horas semanales, previa justificación, para asistir a cursos de preparación al parto.

En todos los supuestos anteriores, los días de licencia se ampliarán en tres días más, en caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 50 kms. fuera de su localidad de residencia habitual.

#### Art. 19.—*Excedencias*

El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de seis meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador se reincorporará al finalizar la excedencia, con preaviso de 20 días.

La tramitación para este tipo de excedencias deberá realizarse en la presencia de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

## CAPITULO IV

### CONDICIONES ECONOMICAS Y DE EMPLEO

#### Art. 20.—*Salarios*

Los salarios base pactados en el presente Convenio serán los establecidos y que se consignan para cada categoría profesional en el Anexo.

Las citadas retribuciones se consideran mínimas y serán abonadas dentro de los tres primeros días del mes siguiente a su devengo.

Teniendo en cuenta que el presente Convenio tiene una vigencia de nueve meses, no se producirá revisión salarial.

#### Art. 21.—*Pago de nóminas*

Las nóminas correspondientes al período de trabajo devengado se harán efectivas en el lugar y horario habituales de trabajo, del trabajador correspondiente. Si el pago se realizara a través del Banco o Caja de Ahorros y el horario de éstos coincidiera con su jornada laboral, el trabajador dispondrá del tiempo necesario y con un límite de hora y media, de licencia retribuida para hacerlo efectivo.

#### Art. 22.—*Antigüedad*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un 4 % del Salario Base, por cada trienio de antigüedad en la empresa. Este complemento salarial se comenzará a percibir al mes siguiente de cumplirse el trienio correspondiente.

#### Art. 23.—*Gratificaciones Extraordinarias*

En concepto de Gratificaciones Extraordinarias se establecen 3, consistentes en 30 días de Salario Base más la antigüedad correspondiente.

Dichas Pagas corresponden a Verano, Navidad y Beneficios y se abonarán, las dos primeras antes del día 20 de julio y diciembre, respectivamente, y la última, dentro de los 3 primeros meses del año siguiente a su devengo.

El trabajador durante el cumplimiento del servicio militar tendrá derecho a la percepción de estas gratificaciones.

#### Art. 24.—*Pluses*

Los pluses por penosidad, toxicidad y peligrosidad se abonarán a razón de un 20 % sobre el salario base pactado en este Convenio. El plus de nocturnidad consistirá en un incremento del 25 % sobre el citado salario base.

#### Art. 25.—*Plus de Transporte*

Se establece un plus de transporte, cuyo valor será de 95 ptas. por día trabajado.

#### Art. 26.—*Jubilación Especial Voluntaria*

Los trabajadores, una vez cumplidos los 64 años, podrán jubilarse voluntariamente con el

100 % de sus derechos pasivos. La empresa correspondiente, estará obligada a cubrir la vacante así producida por un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo, al que hará un contrato de la misma naturaleza que el del trabajador jubilado anticipadamente.

#### Art. 27.—*Pluriempleo*

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

## CAPITULO V

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### Art. 28.—*Imposición de faltas*

En los casos de faltas leves, graves o muy graves, la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en un plazo de 5 días desde la fecha de su notificación. Emitido dicho informe o transcurrido el plazo señalado, la empresa podrá ejercer la facultad sancionadora.

#### Art. 29.—*Prescripción de faltas*

La facultad de sancionar por parte de la empresa caducará, para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días y, para las faltas muy graves, a los 40 días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo

conocimiento de la falta. Las faltas prescribirán, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO VI

### BENEFICIOS ASISTENCIALES

#### Art. 30.—*Prestaciones por I. L. T.*

Todos los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, por enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100 % del salario, a partir del tercer mes del día de la baja. Los trabajadores en la misma situación, como consecuencia de accidente de trabajo percibirán el 100 % de su salario, desde el primer día de la baja.

#### Art. 31.—*Absentismo*

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo dada su negativa influencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo.

2. Hacer los posibles para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios de la OIT, de conformidad con la legislación vigente.

3. Adoptar las adecuadas medidas en seguridad e higiene, de acuerdo con lo que estipula en su apartado específico.

4. La necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

— Matrimonio.

— Nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

— Traslado de domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

— Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

— Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

— Las ausencias debidas a hospitalizaciones.

— Las ausencias debidas a accidentes laborales.

— Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso concreto de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o lo decidan el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

— Los permisos y el período pre y pos parto a causa de maternidad de la trabajadora.

— Los supuestos de suspensión de los contratos de trabajo por causas legalmente establecidas, con excepción de la ILT que se computará.

Con objeto de fomentar la mejora de la productividad y estudiar los problemas relacionados con ella, se acuerda proponer a la Administración la creación de un Centro o Instituto en el que se integren las Organizaciones firmantes. Tal Centro estudiará los problemas relacionados con las condiciones de trabajo y la productividad con vistas a la mejora de sus niveles actuales, formulando análisis y comparaciones internacionales, perfeccionando y am-



plando las estadísticas disponibles y elaborando propuestas que puedan ser útiles ante empresarios y trabajadores en orden a negociar, en su caso, estas materias.

Asimismo, y en relación a lo pactado en el apartado 2.a) del artículo tercero del presente Acuerdo Interconfederal las partes se remitirán al texto a que hace referencia el punto II.2 Primera del ANE.

#### Art. 32.—*Prendas de trabajo*

Los trabajadores serán dotados del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que presten. Esta dotación será, independientemente de los plazos de entrega, de tal forma que el trabajador dispondrá de dos prendas de trabajo, como mínimo al año.

#### Art. 33.—*Seguridad e Higiene*

Las empresas darán en todo momento cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente.

Cada año, realizarán una revisión médica para todos los trabajadores que empleen. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o contaminación, la revisión médica se efectuará semestralmente.

Cuando estos reconocimientos se realicen por los servicios de la empresa o por equipos móviles dentro de la empresa, se realizarán éstos de forma que coincidan con el horario de los trabajadores.

## CAPITULO VII

### DERECHOS SINDICALES

#### Art. 34.—*Horas Sindicales*

Los representantes sindicales de los trabajadores, miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, gozarán de todos los derechos y garantías que le son reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas sindicales del total de miembros de una misma candidatura (Central Sindical) podrán ser acumulados en uno o varios de ellos, por acuerdo de los mismos, de tal forma que las horas utilizadas de forma acumulada no superen en cada miembro del triple de las suyas y previa comunicación a la dirección de la em-

presa, confirmada por la Central Sindical a la que pertenezca.

Sin rebasar el crédito de horas, individuales o acumuladas en la forma arriba indicada, éstas podrán ser utilizadas por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal para la asistencia a cursos de formación, congresos, conferencias o cualquier otra actividad del Sindicato a que pertenezcan.

#### Art. 35.—*Secciones Sindicales*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos legalmente constituidos que acrediten contar con un mínimo de afiliados del 10 % de la plantilla de la empresa dispondrán de las siguientes facilidades:

1. Reconocimiento por parte de la Empresa de su constitución.
2. Tablón de Anuncios para la difusión de su información interna.
3. Participación de sus representantes en todas aquellas cuestiones que afecten a los afiliados a la misma.

#### Art. 36.—*Cuotas Sindicales*

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las empresas se comprometen a descontarlas directamente de las nóminas de aquellos trabajadores que lo soliciten, por escrito, y de acuerdo con su Central Sindical.

#### Art. 37.—*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 4 miembros, representantes de los empresarios, y otros 4 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) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado en el Convenio.

d) Valoración, a través de un estudio de las plantillas, del alcance de la aplicación del Art. 25, así como métodos de puesta en práctica del mismo.

*Disposición final primera*

Para lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo indicado en la O. L. de Limpieza de

Edificios y Locales, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

*Disposición final segunda*

En 1984, las vacaciones retribuidas se abonarán a razón de salario base, antigüedad y promedio del importe de los pluses de penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, correspondientes a los tres últimos meses.

Santander, 17 de mayo de 1983.

A N E X O

*Subgrupo I*

	<i>Salario mensual</i>	<i>Salario anual</i>
Director ... ..	95.669	1.435.035
Director Comercial ... ..	87.259	1.308.885
Director Administrativo ... ..	87.259	1.308.885
Jefe de Personal ... ..	87.259	1.308.885
Jefe de Compras ... ..	87.259	1.308.885
Jefe de Ventas ... ..	87.259	1.308.885

*Subgrupo II*

Titulado Grado Superior ... ..	70.677	1.060.005
Titulado Grado Medio ... ..	66.907	1.003.605
Titulado Laboral o Profesional ... ..	54.426	816.390

*Grupo II*

Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	66.973	1.004.595
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..	62.912	943.680
Cajero ... ..	57.375	860.625
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	54.426	816.390
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..	49.291	739.365
Auxiliar Administrativa ... ..	44.056	660.840
Telefonista ... ..	35.691	535.365
Aspirante ... ..	26.974	404.610
Cobrador ... ..	35.691	535.365

*Grupo III*

Encargado General ... ..	62.912	943.680
Encargado de Zona ... ..	57.375	860.625
Encargado de Sector ... ..	52.948	794.220
Encargado de Grupo o Edificio (día) ... ..	1.372	624.260
Responsable de Equipo (día) ... ..	1.274	573.300

*Grupo IV*

Ordenanza ... ..	35.691	535.635
Almacenero ... ..	36.847	552.705
Listero ... ..	35.691	535.365
Vigilante ... ..	33.130	496.950
Botones ... ..	25.837	387.555

Grupo V	Salario diario	Salario anual
Especialista ... ..	1.551	705.705
Peón Especialista ... ..	1.299	591.045
Limpiador/a ... ..	1.142	519.610
Conductor Limpiador ... ..	1.679	763.945
Grupo VI		
Oficial ... ..	1.551	705.705
Ayudante ... ..	1.299	591.045
Peón ... ..	1.142	513.610
Aprendiz ... ..	874	361.725

928

**DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER**

(Convenio Colectivo)

En Santander, siendo las veinte horas del día 13 de junio de 1983, se reúne en la sede de la Asociación Provincial de Mayoristas de Alimentación los miembros de esta entidad y de la U.G.T. que se citan, al objeto de continuar las negociaciones del Convenio Colectivo del Sector.

**Asociación:**

D. Marcelino Díaz  
D. José Cabello  
D. José Córdoba  
D. Javier Mandaluniz

**U.G.T.:**

D. José M. Arozamena  
D. Gonzalo Perez Cast.  
D. Angel L. Agüero  
D. Francisco Fernández  
Doña María Angeles Renedo  
D. Alfonso Gil

Abierto el acto se procede a dar lectura del texto íntegro del Convenio Colectivo para 1983 en el cual ambas partes se encuentran conformes y proceden a su firma.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 21 horas.

*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 artículo 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 marque 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 1 de enero de 1983, considerándose automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 1983.

**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 es-

tímulo 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 42 horas semanales hasta el día 30 de junio. Desde el 1 de julio 40 horas semanales, lo que hace una jornada año de 1.854 horas. 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 se trabajará los sábados por la tarde.

Los sábados por la mañana serán cubiertos por un tercio del personal, en turno rotativo, establecido de común acuerdo entre empresarios y trabajadores.

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 de 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables.

Se disfrutarán 15 días ininterrumpidos entre el 1 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.

#### Art. 7.—*Licencias retribuidas*

Se concederán 20 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 de cónyuge, padres o hijos.

— 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de pariente de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplaza-

miento fuera de la región el plazo será de cuatro días.

— 1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

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

— Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a una hora diaria de ausencia del 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.—*Licencias no retribuidas*

Todo el personal tendrá derecho a 5 días laborables al año no retribuidos, para lo cual será preciso comunicarlo con 3 días de antelación a la Empresa, no pudiendo ser más de 2 días consecutivos. Dichas licencias no podrán ser disfrutadas al mismo tiempo por más del 20 % de los trabajadores de cada sección. Entre dos licencias, habrá un plazo mínimo de 90 días.

#### Art. 9.—*Salario base*

Comprende las retribuciones de jornada normal de trabajo, y que se recogen en el Anexo núm. 1 que acompaña el presente Convenio, el cual ha sido incrementado con un 12 % 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:

$$\frac{\text{Sal. base} + \text{Antigüed.} \times 15 \text{ Pagas}}{1.854} = \text{Salario hora.}$$

1.854

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 a 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*

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas es una vía adecuada para la creación de puestos de trabajo y deciden gravar el coste de las mismas a través de un recargo de diez puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social para este concepto, de forma que este recargo corresponde en un 50 % al empresario y un 50 % al trabajador.

Dicho recargo será suprimido, disminuido o aumentado si lo establece la legislación al efecto.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales no tendrán dicho recargo.

El salario hora que resulte de la aplicación del Art. 10 de este Convenio, servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias.

El incremento a aplicar sobre el salario hora, 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 %, en las horas extraordinarias efectuadas en domingos o festivos. El tope de horas extraordinarias será de 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

El control de las horas extraordinarias efectuadas correrá a cargo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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 aun habiendo sido sustituido dicho trabajador.

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.

Las Empresas que no entreguen dichas prendas darán una cantidad compensatoria consistente en 11.200 pesetas, en concepto de desgaste de ropa.

Art. 16.—*Dietas*

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

— Dieta completa: 1.870 ptas.

— Media dieta: 784 ptas.

Si tuviese 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 pudiesen producir.

Art. 17.—*Plus de transporte*

Las Empresas abonarán a todos los traba-

jadores un plus de transporte de 1.130 pesetas mensuales.

#### Art. 18.—*Plus de asistencia*

Las empresas abonarán a todos sus trabajadores un plus de asistencia de 184 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, tendrá 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 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 temporal superior a un 15 % de la plantilla total.

#### Art. 23.—*Modificaciones seguridad Social*

Las empresas que 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 cinco minutos al día en tres ocasiones 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 y sobre cuyas circunstancias el ANE hace expresa referencia, las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen durante la vigencia del mismo a mantener los puestos de trabajo actuales para este año 1983.

#### Art. 26.—*Formación profesional de aprendices*

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

#### Art. 27.—*Períodos de prueba (Plataforma)*

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.

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 servido 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 les 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 escritos que se 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, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o es-

peciales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

— 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 éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aun 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 de reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la em-

presa y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de 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, 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 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 extirpación 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 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 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: 20 horas.
- De 251 a 500: 30 horas.
- De 501 a 750: 35 horas.
- De 701 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 de Comité de Empresas como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados 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 comuniqué 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.

#### Artículo 29.—

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

#### Artículo 30.—

Las diferencias que resulten de lo pactado



en el presente Convenio desde el 1 de enero de 1983 serán satisfechas antes del 30 de junio de 1983.

#### Artículo 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:

#### Asociación empresarial:

Marcelino Díaz  
José Córdoba  
Emilio González  
Javier Mandaluniz

#### U.G.T.:

A. Luis Agüero Gómez  
Gonzalo Pérez Castañeda  
José María Arozamena Sanz  
Alfonso Gil Gallirgos

#### ANEXO NUM. UNO.—Tabla Salarial

	Mes	Año
<i>Grupo segundo</i>		
Jefe de personal ... ..	56.806	852.090
Jefe de ventas ... ..	56.806	852.090
Jefe de compras ... ..	56.806	852.090
Encargado general ... ..	56.806	852.090
Jefe de almacén ... ..	50.127	751.905
Jefe de sucursal ... ..	50.127	751.905
Jefe de sección ... ..	44.783	671.745
Encargado de establecimiento ... ..	44.783	671.745
Viajante ... ..	42.443	636.720
Corredor de plaza ... ..	41.774	626.610
Dependiente ... ..	40.099	600.135
Ayudante ... ..	39.409	591.135
Aprendiz menor de 18 años ... ..	25.572	383.580
<i>Grupo tercero</i>		
Jefe administrativo ... ..	52.142	782.130
Jefe de sección ... ..	47.794	716.910
Contable cajero ... ..	42.890	643.350
Oficial administrativo ... ..	40.096	601.440
Auxiliar administrativo ... ..	39.409	591.135
Auxiliar de caja ... ..	39.409	591.135
Aspirante menor de 18 años ... ..	25.572	383.580
<i>Grupo cuarto</i>		
Oficial administrativo ... ..	42.772	641.580
Conductor ... ..	42.467	637.005
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	41.671	625.065
Ayudante de oficio ... ..	40.530	607.950
Capataz ... ..	43.316	649.740
Mozo especializado ... ..	41.074	616.110
Telefonista ... ..	39.953	599.295
Mozo ... ..	39.953	599.295
Envasadora ... ..	39.953	599.295
Cobrador, Vigilante, Sereno y Ordenanza ... ..	39.409	591.135

## A N E X O

*Jornada laboral*

La jornada de trabajo será de 42 horas semanales hasta el día 30 de junio; en total: 1.916 al año.

Desde el 1 de julio serán 40 horas semanales, lo que hace un total de 1.854 horas anuales. 1.132

DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio Textil de la Región de Cantabria de 1983.*

Art. 1.—*Ambito funcional y personal*

Comprende este Convenio a todos los establecimientos del Comercio del Textil, cuyas actividades están reguladas por el artículo 3.º de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, (24-7-1971 y modificaciones del 4-6-75).

Será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios del Comercio Textil con las excepciones que marque 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 del Comercio Textil.

Art. 3.—*Ambito temporal*

La duración del presente Convenio será de UN AÑO, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1983.

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado para su revisión el 30 de septiembre de 1983.

Art. 4.—*Compensación y condiciones más beneficiosas*

Las mejoras establecidas sobre este Convenio, no compensarán ni absorberán a las que existan en los diferentes Comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario,

ya que constituyen derechos adquiridos con los trabajadores.

Art. 5.—*Jornada de trabajo*

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio es de 1842 horas anuales.

Para la distribución de estas horas, la jornada semanal será a partir del primero de julio de 40 horas.

Se estipula el cierre semanal los sábados por la tarde, domingos y festivos, excepto los sábados de diciembre de 1983 que serán sustituidos por medio día de descanso, durante la misma semana.

El horario de trabajo será:

MAÑANA: 9,15 a 1 (todo el año).

TARDE: 4 a 7,30 (excepto del 15 de mayo a 15 de septiembre que será de 4,30 a 8).

Art. 6.—*Vacaciones*

Las vacaciones serán de 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables.

Se disfrutarán 15 días, como mínimo, entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, quedando los restantes a elección de la Empresa; en caso de no disfrutar los 15 días de verano, de acuerdo con la Empresa, se percibirá una bolsa equivalente a 19.425 ptas.

La Empresa podrá conceder la totalidad de las vacaciones en verano.

En el período de las vacaciones se percibirán todos los puntos tratados en el presente Convenio, sin discriminación alguna.

Art. 7.—*Licencias retribuidas*

Se concederán 20 días de permiso retribuido con el abono del salario real, por matrimonio del trabajador, pudiéndose unir con el período de vacaciones, de acuerdo entre las partes.

— 3 días en caso de nacimiento de hijo.

— 5 días en caso de enfermedad grave, con hospitalización, o fallecimiento de cónyuge, padres, o hijos consanguíneos o de afinidad.

— 2 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento será de 4 días.

— 1 día en caso de traslado del domicilio habitual.

— 1 día en los casos de bodas de parientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

— Las trabajadoras que por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derechos a una hora diaria de ausencia del 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. (Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Art. 37, 4).

— Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. (Art. 37, 5.º del Estatuto de los Trabajadores).

#### Art. 8.—Salario base

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo que figuran en el Anexo número 1, que se acompaña al presente Convenio. El aumento acordado es del 11 % sobre la Tabla Salarial del Convenio anterior.

#### Art. 9.—Salario hora individual

Será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} \times 15}{1.842 \text{ horas}}$$

1.842 horas

#### Art. 10.—Aumentos periódicos por años de servicio

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

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le aplicará el sueldo base de la nueva categoría profesional y el número de cuatrienios que viniese disfrutando, calculados éstos de acuerdo con la nueva categoría.

La fecha inicial para el cómputo por años de servicio será la del ingreso en la Empresa, más el aspirantado o aprendizaje.

#### Art. 11.—Gratificación especial por idiomas

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante su Empresa, de una o más lenguas o idiomas extranjeros y, siempre que este conocimiento le fuese requerido y pactado con su Empresa, percibirá un aumento del 10 % por cada idioma.

#### Art. 12.—Gratificación por ornamentación de escaparates

El personal que no estando clasificado como escaparataista, realizara, no obstante, con carácter normal, la función antes mencionada, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a una plus del 10 % de su sueldo del Convenio, más la antigüedad, si la tuviera.

Los cajeros, cobradores, etc., en el desempeño de su función no tendrán responsabilidad alguna, salvo negligencia demostrada.

#### Art. 13.—Horas extraordinarias

El salario hora que resulte de la aplicación del artículo 9 del presente Convenio, servirá de base para calcular el importe de las horas extraordinarias.

El incremento a aplicar sobre el salario hora para el pago de las horas extraordinarias, es el siguiente:

La hora normal más el 100 %, en las horas extraordinarias de los días laborables.

Y la hora normal más el 200 % en las horas extraordinarias de los domingos y festivos.

En lo referente a las horas extraordinarias se transcribe literalmente lo que señala el Art. 4.º, 4 del ANE, que dice lo siguiente: «las partes firmantes de este acuerdo, estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y, han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo de diez puntos las cotizaciones a la Seguridad Social, por concepto de horas extraordinarias, de forma que de este recargo un 50 % corresponda al Empresario y otro 50 % al trabajador.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, que como tales se pacten en Convenio, no tendrán dicho recargo. Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento, todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes firmantes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores; el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efecto de lo dispuesto en el Art. 57 del Estatuto.

#### Art. 14.—*Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad que establece el Art. 42 de la vigente Ordenanza Laboral de Comercio, serán equivalentes a una mensualidad del salario del Convenio más la antigüedad, si la hubiere. Dichas gratificaciones se abonarán en las fechas siguientes:

— JULIO: el día 18 de julio y, si éste fuese festivo, el día laborable inmediatamente anterior a la fecha.

— NAVIDAD: el día 22 de diciembre y, si éste fuese festivo, el día laborable inmediatamente anterior a la fecha.

El importe de dichas gratificaciones será en proporción al tiempo trabajado durante el año, computándose como tal el correspondiente a enfermedad justificada, accidente de trabajo, vacaciones o permisos retribuidos.

El personal que llevare un año como mínimo prestando servicios a la Empresa, al tiempo de incorporarse al Servicio Militar, tendrá derecho a percibir como si estuviere presente en el trabajo el importe de dichas gratificaciones.

#### Art. 15.—*Gratificación por Beneficios*

En concepto de beneficios, se abonará una mensualidad equivalente al sueldo base y los complementos por años de servicio que le correspondan.

Dicha gratificación se abonará dentro del primer trimestre de cada año y su importe será

proporcional al tiempo trabajado durante el año anterior, computándose como tal el correspondiente a enfermedad, vacaciones, permisos retribuidos y baja temporal por accidente de trabajo.

#### Art. 16.—*Enfermedad*

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá el importe íntegro del salario y en su caso con los aumentos por antigüedad, incluidas las pagas extraordinarias, a partir de los 15 días de I. L. T., cualquiera que fuere su causa excepto por motivo de hospitalización o accidente laboral, incluso en el caso de que hubieran sido sustituidos.

#### Art. 17.—*Jubilación*

Las partes acuerdan por referencia al artículo 4, punto 3 del ANE lo siguiente: «que 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 de primer empleo o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas y, con contrato de la misma naturaleza que los que se sustituyen.

#### Art. 18.—*Prendas de trabajo*

Todo el personal que no percibiera uniforme con aspecto de calle, percibirá la cantidad de 19.425 ptas., y el personal que recibiera dicho uniforme, percibirá la cantidad de 8.314 pesetas.

#### Art. 19.—*Delimitaciones de las funciones del conductor*

Serán las que establece la legislación vigente.

#### Art. 20.—*Dietas y viajes*

Se establecen como gastos de la Empresa, los que se deriven en viajes o desplazamientos por motivos de trabajo, así como los gastos de kilometraje, que se asignaran con acuerdo de las partes y presentando siempre los gastos habidos en factura, así como aquellos en que no sea posible la presentación de facturas para la justificación del gasto.

Art. 21.—*Acumulación de horas de licencias por asuntos sindicales*

Podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencias para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal.

Art. 22.—*Garantías y derechos de los representantes sindicales 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 de 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 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) Reestructuración de plantillas 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 los sistemas de organización y control de 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 de «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en las empresas, 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:

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 empresas 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 esta Orden por el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

— Participar, como se determina por el Convenio Colectivo en las gestiones 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 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 debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, 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 éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en to-

das 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 aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

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

a) Apertura del 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 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 lo tanto, de lo establecido en el Atr. 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 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 su Sindicatos, Institutos u otras Entidades de formación.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la asistencia a cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical convoque a los representantes de los trabajadores, y lo comunique a la Empresa en la que los mismos presten 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 la hora del comienzo y la finalización de la gestión. Las ausencias que no reúnan este requisito no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

#### Art. 23.—*Formación Profesional de los Aprendices*

Las Empresas estarán obligadas a conceder permiso a los Aprendices siempre que existan cursillos al efecto en un tiempo máximo de dos horas diarias.

#### Art. 24.—*Contrataciones*

Queda prohibida la contratación de funcionarios en activo o jubilados.

#### Art. 25.—*Pagos de atrasos*

Las Empresas abonarán antes del día 31 de julio de 1983 los atrasos derivados de la firma de este Convenio.

#### Art. 26.—*Comisión Mixta*

Para lo no previsto en este Convenio y para la interpretación, vigilancia y cumplimiento se crea una Comisión Mixta compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes que inter-

vinieron en su negociación y firma, y que son los siguientes:

Por U. G. T.:

Alfonso Gil Callirgos  
María Jesús Llano Mazo  
Manuela Bustillo Varona  
Miguel Angel González Vega

Por la Asociación de Empresarios del Comercio Textil:

Jesús González Ubalde  
Agustín García Velo  
Angel Calle Fernández  
Joaquín Montans Rueda

Santander, a 30 de mayo de 1983.

### ANEXO N.º 1

Tabla Salarial, 1 de enero de 1983 a 31 de diciembre de 1983

GRUPO I	Ptas./mes	Ptas./año
<i>Personal Técnico Mercantil no Titulado</i>		
Jefe Personal, Jefe Compras o Encargado General	59.568	901.834
Jefe Sucursal o Jefe Almacén	53.731	814.279
Encargado Establecimiento	48.780	740.014
 GRUPO II		
<i>Personal Mercantil propiamente dicho</i>		
Viajante	47.035	713.839
Corredor de Plaza	46.454	705.124
Jefe de Sección o Jefe de Grupo	50.805	770.389
Dependiente Mayor	49.680	753.514
Dependiente	45.163	685.759
Ayudante	37.132	565.279
Aprendiz 16 y 17 años	23.084	354.574
 GRUPO III		
<i>Personal Técnico no Titulado y Personal Administrativo</i>		
Jefe Administrativo	55.498	840.784
Jefe de Sección Administrativo	51.992	788.194
Contable	47.035	713.839
Secretario	45.592	692.194
Oficial Administrativo u Oficial máquina	45.163	685.759
Auxiliar Administrativo o Perforista	40.144	610.474
Aspirante de 16 y 17 años	23.084	354.574
Cajero	47.035	713.839
Auxiliar de Caja	37.738	574.384

**GRUPO IV**

*Ptas./mes*

*Ptas./año*

*Personal de Servicios y Actividades Auxiliares*

Dibujante	53.735	814.339
Jefe de Sección de Servicios	50.842	770.944
Escaparatista	51.992	788.194
Cortador	46.454	705.124
Ayudante Cortador	43.657	663.169
Profesional de Oficio o Conductor	41.194	626.224
Capataz	42.656	648.154
Mozo especializado	40.144	610.474
Telefonista	37.738	574.384
Mozo, peón, empaquetadora, cosedora de sacos, reparadoras de medias	35.127	535.219

**GRUPO V**

*Personal subalterno*

Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza	35.127	535.219
--	--------	---------

**ANEXO N.º 2**

Artículo 7.—Está redactado ateniéndose al contenido de la Ordenanza de Trabajo de Comercio y Orden Ministerial de 24 de julio de 1971 y Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.4.5.

Artículo 22.—Igualmente está redactado ateniéndose al contenido de los artículos 64 y 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.012

**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