

## OTRAS RETRIBUCIONES

CONCEPTO	IMPORTE	OBSERVACIONES	OTROS
Plus festivo por recaudación	80,27	€/jornada	Complemento por I.T.- Ayuda hijos minusválidos
Revisión y reparación alumbrado	0,80	€/unidad	Uniformes Verano e Invierno
Conservación vehículos	71,20	€/trabajador/año.- A percibir en Enero.- Año vencido	Pluses Calzado:
Ayuda estudios	615,58	€/Global año.- A percibir en Septiembre, para el nuevo curso.	Verano (12,78) e Invierno (14,38)
Encargado	110,54	Figurado en tabl. Sal. Como cpto. Mensual	Seguro Colectivo.- Trabajador: 1,80 €/mes
Mantenimiento recinto superior	(2,00€ x T-01)+(0,75€ x T-02)	€/tfno.factur./mes.- Plus global reparto equitativo por extras, sábados y festivos.- Trabajadores que prestan el servicio.	
Gestión y Administ. Mantenimiento	0,15	€/tfno./mes (C-01+C-02).- Manuel Amigó Gonzalez	

\* Porcentaje de incremento = 3,20%

Por la Empresa,

Por los Trabajadores,

Santander, 18 de mayo de 2005.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/6976

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Remolques y Servicios Marítimos Santander, S. L.*

#### CONVENIO COLECTIVO (2005-2007) REMOLQUES Y SERVICIOS MARÍTIMOS SANTANDER, S.L.

#### CONVENIO COLECTIVO (2005-2007)

#### CAPÍTULO I

##### EXTENSIÓN

##### Artículo 1.-Ámbito personal

El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal de flota de la empresa «Remolques y Servicios Marítimos Santander, S.L.» que operen en el Puerto de Santander.

##### Artículo 2.-Exclusiones

Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio:

El personal de alta dirección incluido dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1.382/1985 de 1 de agosto.

El personal de remolcadores dedicados exclusivamente a salvamento y/o navegaciones de altura.

El personal técnico a quien se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo a bordo.

#### CAPÍTULO II

##### VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA

##### Artículo 3.-Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor con carácter retroactivo a todos los efectos el día 1 de enero de 2005. Su duración será de tres años (desde el 01 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007).

##### Artículo 4.-Prorroga y denuncia

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad y siguientes, excepto que mediara denuncia en forma, con tres meses como mínimo de antelación.

##### Artículo 5.-Cláusula de subrogación

En el caso de finalización parcial o total del servicio de remolcadores en el Puerto de Santander, la tripulación

afectada por esta finalización serán subrogados con las mismas condiciones laborales, por la nueva empresa que vaya a realizar el trabajo de remolcadores, sea cual sea la forma de prestación del servicio, (concesión administrativa, autorización, etc.). Así mismo esta cláusula afectará a los trabajadores que indirectamente presten servicio para la explotación afectada, (Administrativos, jefes de flota, etc.)

#### CAPÍTULO III

##### GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

##### Artículo 6.-Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

##### Artículo 7.-Absorción y compensación

Las condiciones retributivas de trabajo que se establecen en éste convenio, compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes anteriormente a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

#### CAPÍTULO IV

##### LEGISLACIÓN APLICABLE Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

##### Artículo 8.-Condiciones más beneficiosas

En todo momento se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran afectar a las normas y condiciones de este Convenio.

##### Artículo 9.-Legislación aplicable

En lo no regulado por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo entre Anare y Sindicatos CC.OO UGT del 10 de enero del 2001 y las demás disposiciones legales vigentes.

#### CAPÍTULO V

##### COMISIÓN PARITARIA

##### Artículo 10.-Comisión paritaria

Se creará una comisión de seguimiento para la interpretación del presente convenio o de cualquier norma de carácter general que en mayor o menor rango legal, pueda influir en la aplicación del mismo.

Estará formada por dos representantes de la parte social de la empresa, elegidos entre la plantilla de la misma y por dos representantes de la Dirección de la Empresa.

## CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.-Organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo

La organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con los preceptos de éste Convenio y demás normas jurídicas de aplicación, corresponde al empresario o Armador, y en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta el personal embarcado, al que ejerza el mando de la embarcación.

Artículo 12.-El personal a bordo

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios le sean dados por el Armador y sus legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio.

## CAPÍTULO VII CLASIFICACIÓN, DEFINICIONES DEL PERSONAL Y FORMACIÓN

Artículo 13.-General

Cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución que a la misma asigna este Convenio, teniendo en cuenta, en lo que se refiere al personal titulado, que deberán observarse las disposiciones en vigor dictadas por las autoridades marítimas, pudiendo asignarse el salario correspondiente al título profesional exigido para cada embarcación, aun cuando la persona que desempeñe el cargo posea título de superior categoría, o siendo de inferior, lo ejerza circunstancialmente, con las debidas autorizaciones.

En aquellos casos en que las invocadas disposiciones prevean la posibilidad de que un determinado cargo pueda ser ejercido indistintamente por el personal que posea título de distinta categoría, el salario a percibir será el correspondiente al del título de inferior categoría.

Artículo 14.-Otras Funciones

Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintas categorías, será clasificado en la superior.

Se considerarán como funciones habituales las que se efectúen durante más de ciento ochenta días al año, sin que deban estimarse como tales aquellas que se lleven a cabo por sustitución de un tripulante con motivo de vacaciones, enfermedad u otros análogos.

Artículo 15.-El Personal

Personal titulado:

Se podrá destinar a trabajos de categoría inferior al personal titulado siempre que exista un mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Para ocupar puestos de categoría superior tendrán preferencias sobre los de nuevo embarque, los tripulantes que los hayan solicitado por orden de antigüedad de acuerdo con sus méritos y previo el período de prueba.

Personal no titulado:

La realización de trabajos de categoría superior dará automáticamente al tripulante que lo realice el sueldo y demás condiciones de trabajo inherentes al personal de dicha categoría superior.

Artículo 16.-Cursos de Formación

Se facilitará por parte de la Empresa la realización de cursos, tanto obligatorios como los que mejoren la formación de la tripulación (sin menoscabo de los días de descanso) pudiendo verificar la Empresa el aprovechamiento de los mismos.

## CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 17.-Dotación

La tripulación mínima para cada remolcador será la fijada en cada momento por la Autoridad de Marina competente.

Artículo 18 .-Jornada de trabajo.

Dadas las especiales características, naturaleza del trabajo a desarrollar, y de conformidad con lo reglamentado en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, y la R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada ordinaria anual de 1.826 horas de trabajo efectivo máximo, en aplicación de la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, la cual por razones de servicio será llevada a cabo en regímenes de embarque continuados de 30 días, seguidos de otros 30 de descanso.

Este régimen de trabajo compensa y absorbe los descansos correspondientes a domingos, festivos y vacaciones, considerándose más beneficioso en su conjunto, tanto desde el punto de vista organizativo como económico, como incluso para la prestación de los servicios.

Por la realización de la jornada establecida en el número anterior, los trabajadores percibirán el salario que para todos los conceptos y cada categoría profesional se detalla en la tabla salarial anexa,

Artículo 19.-Periodo de prueba

El periodo de prueba para las distintas categorías que integran el personal de la empresa será:

- Patrones y Mecánicos Navales de cualquier clase: 90 días de trabajo efectivo.

- El resto del personal: 30 días de trabajo efectivo.

Durante éste periodo de prueba ambas partes podrán rescindir el contrato de embarque (o contrato de trabajo) sin causa alguna que lo justifique, pero siempre que medie una comunicación mínima de 8 días. La incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, interrumpirá dicho periodo de prueba.

Artículo 20.-Trabajos extraordinarios

Cuando se realicen salidas a la Zona II del Puerto, se abonará a cada miembro de la tripulación la cantidad 35 euros. Esta cantidad se revisará anualmente con los mismos incrementos del convenio a partir de 2006.

## CAPÍTULO IX

### CESES Y DESPIDOS

Artículo 21.-Ceses

El personal podrá rescindir unilateralmente su contrato en cualquier momento sin más obligación que la de avisarlo con un mes de antelación. La Empresa en este caso tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

Caso de que el cese se haya efectuado sin el previo aviso que el párrafo anterior establece, el trabajador no tendrá derecho a percibir la liquidación de sus haberes, sueldo, pagas extras, etc., hasta la fecha en que la Empresa efectúe el pago al resto del personal.

Artículo 22.-Despidos

En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal, se preavisará por parte de la Empresa con 30 días de antelación con excepción de aquellos que sean como consecuencia de falta o sanción, habrán de tramitarse de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia.

## CAPÍTULO X PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 23.-Permisos

Se establecerán los siguientes periodos de permisos retribuidos y de concesión obligatoria por parte de la empresa:

- a) Matrimonio del trabajador: 20 días
- b) Fallecimiento del cónyuge: 20 días
- c) Fallecimiento de hijo/a: 12 días
- d) Fallecimiento del padre / madre: 10 días
- e) Matrimonio de hijos, hermanos y nietos: 5 días
- f) Matrimonio de padres: 4 días
- g) Fallecimiento familiares políticos primer grado: 5 días
- h) Fallecimiento hermano/a: 5 días
- i) Enfermedad grave de cónyuge e hijos: 15 días
- j) Nacimiento de hijos: 10 días
- k) Traslado de domicilio: 5 días

Obviamente los permisos y licencias son naturales. Los gastos de viaje correrán exclusivamente por cuenta del trabajador.

Los permisos retribuidos no son acumulables a periodos de descanso, a excepción de los de matrimonio y natalidad.

Cuando uno o varios trabajadores se encuentren disfrutando de permisos o licencias, a requerimiento de la Dirección de la Empresa, podrá ser sustituido dicho personal, en cualquier momento, por los demás trabajadores presentes de flota.

Los permisos b,c,d,g,h,j serán de inmediato cumplimiento.

### Artículo 24.-Excedencia

Los trabajadores podrán solicitar excedencias voluntarias cuando cuenten como mínimo con un año de antigüedad en la empresa. La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días a la fecha de la solicitud.

## CAPÍTULO XI

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 25.-Actividad Sindical

En lo concerniente a la actividad sindical se estará a lo que disponga la Ley 8/1980 de 10.03.80 (Estatuto de los Trabajadores) y la Ley Orgánica 11/1985 de 02.08.85 (Ley Orgánica de la Libertad Sindical).

## CAPÍTULO XII

### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 26.-Salario base

Todo el personal afectado por éste convenio percibirá dicho salario base, de acuerdo con su categoría para la que fue contratado, independientemente de su titulación, académica o profesional, actual o futura. Y según los niveles que para las distintas categorías se establecen en el Anexo I de este convenio.

#### Artículo 27.-Plus de Incentivos

El presente plus se devengará según tabla del Anexo I, dependiendo de la categoría profesional.

#### Artículo 28.-Plus de Actividad

El presente plus se devengará según tabla del Anexo I, dependiendo de la categoría profesional.

#### Artículo 29.-Plus "adpersonen"

Según la citada tabla y emana de acuerdos anteriores. Para el 2005 esta cantidad será la misma que en 2004, a partir de 2006 y siguientes será revisada con los mismos incrementos del convenio.

#### Artículo 30.-Pagas extras de verano y navidad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán sendas pagas a razón de salario real, que se devengarán el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

#### Artículo 31.-Ropa de trabajo

La Empresa facilitará ropa de trabajo, renovándola cuando se justifique su necesidad.

#### Artículo 32.-Premio de natalidad

Se establece un premio consistente en un pago único de 350 euros por nacimiento de hijo/a.

#### Artículo 33.-Incapacidad laboral transitoria

Las situaciones de I.L.T. cualquiera que sea su contingencia y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo, a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la mutua patronal, serán complementadas por la Empresa hasta el 100% del salario real. Si un trabajador estuviera de baja más de 12 meses en un período de 24, la empresa solicitará a la comisión paritaria estudiar el caso y si procede no abonar el complemento.

#### Artículo 34.-Seguro complementario de accidentes

Con independencia de las prestaciones del sistema público de la Seguridad Social aplicable a los trabajadores, la Empresa concertará con la Entidad Aseguradora que designen libremente, una póliza para cubrir las contingencias de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que garanticen la entrega de un capital al trabajador afectado o a sus causahabientes con las siguientes cantidades:

- Por muerte: 62.000 euros
- Por Invalidez 82.000 euros

#### Artículo 35.-Manutención

La manutención de la tripulación a bordo será aportada por la Empresa en la cantidad suficiente para que la alimentación sea sana, abundante y nutritiva.

#### Artículo 36.-Salidas a la mar

Los servicios realizados saliendo de los límites del Puerto de Santander (fuera de Zona II) serán retribuidos a los tripulantes que lo realicen de acuerdo con una prima diaria de 87.5 euros, por cada tramo o fracción de 24 horas, desde el momento de salida de puerto hasta atraque en puerto. Esta cantidad se revisará anualmente con los mismos incrementos del convenio a partir de 2006.

El personal de refuerzo, si fuese necesario cobrará las horas realizadas por tramos de 12 horas a razón del salario diario dividido entre dos. La empresa deberá dar descanso o abonar la misma cantidad de horas realizadas.

#### Artículo 37.-Salario Diario

Se considera salario diario, a todos los efectos, al obtenido de dividir el salario bruto anual (salario base, pluses y pagas extras) entre los 360 días del año.

#### Artículo 38.-Jubilación

Todo aquel trabajador que decida jubilarse como máximo dentro de los tres meses siguientes a tener el 100% de la jubilación al aplicar el coeficiente reductor recibirá como premio el importe correspondiente a dos pagas extras.

#### Artículo 39.-Revisión salarial

Los salarios pactados en este convenio sufrirán una variación anual en cada año de su vigencia equivalente a la variación que experimente el índice de precios al consumo (IPC) real, publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional, incrementado 0,75 puntos para el año 2005, IPC real mas 0,75 para el 2006 y IPC real mas 0,75 puntos para el año 2007.

Anualmente se aplicará en la nómina de enero, una subida salarial a cuenta, equivalente a la previsión del IPC, de no existir tal previsión, se pactará este incremento con la Comisión Negociadora.

### CAPÍTULO XIII FALTAS Y SANCIONES

#### Artículo 40.-Descripción de las faltas

Faltas Leves – Son faltas leves:

- a) La demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo inferior a quince minutos, hasta un máximo de 4 ocasiones en un período de 6 meses.
- c) Descuidos negligentes en la conservación de los materiales, útiles o herramientas.

Faltas Graves – Se consideran faltas graves:

- d) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo entre cinco a diez ocasiones en un período de 6 meses.
- e) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, de uno a dos días en un período de 3 meses.
- f) La imprudencia en actos de servicio.
- g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.
- h) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- i) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Faltas muy graves – Son faltas muy graves:

- j) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante 6 meses o de 20 durante un año, debidamente advertida.
- k) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o mas días consecutivos o cinco alternos, en un período de 3 meses.
- l) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
- m) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- n) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.
- o) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le esté subordinado.
- p) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, o la no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- q) El estado de alcoholemia o drogadicción durante el trabajo.
- r) El acoso sexual.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de cualquier naturaleza, durante un período de seis meses.

#### Artículo 41.-Sanciones

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 2 meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 meses y 1 día a 6 meses.
- Despido.

### CAPÍTULO XIV SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 42.-General

En los remolcadores deberán adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal de las dotaciones, evitando los accidentes de mar y de trabajo. Estas medidas comprenderán tanto los mecanismos y aparatos preventivos de las máquinas como los medios de protección personal.

#### Artículo 43.-Normativa

Se observarán las disposiciones vigentes de la O.I.T., así como las del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y sin perjuicio del cumplimiento de tales normas generales y de las dictadas o que pueda dictar la Dirección General de la Marina Mercantes, se tendrá en cuenta:

Sin excepción deben llevar todas las embarcaciones un botiquín con todo el material exigido por las disposiciones de Sanidad.

Las embarcaciones y particularmente los alojamientos y servicios del personal estarán siempre en perfectas condiciones higiénicas realizándose las desinfecciones y desinsectaciones precisas y debiendo reunir las necesarias exigencias de limpieza.

#### Artículo 44.-Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes entienden la salud laboral y la prevención de riesgos profesionales como materia fundamental.

Del mismo modo, entienden la necesidad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y, especialmente, lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

Una vez elaborada la Evaluación Inicial de Riesgos, deberá existir en la Empresa un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo cumplimiento y vigilancia tendrá encomendados el "Servicio de Prevención". Dicho servicio estará formado bien por el personal de la Empresa, bien por una entidad especializada ajena a la Empresa. En ambos casos la empresa garantiza que el servicio de prevención estará en funcionamiento en todo momento.

El servicio de prevención, cualquiera que haya sido la forma de su constitución, gozará de las facultades y privilegios que determina la Ley 31/1995, cumpliendo las funciones que la misma determina.

Los trabajadores ejercerán su derecho de representación y participación en materia de riesgos laborales mediante la figura de los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

#### Anexo I

#### TABLAS SALARIALES E INCREMENTO ANUAL

Se aprueban las Tablas Salariales para el 2005.

	SALARIO BASE	INCENTIVOS	ACTIVIDAD
Patrón Mayor de Cabotaje	1.250,50	547,38	675,11
Jefe de Máquinas	1.219,81	496,80	674,29
Patrón de Tráfico Interior	1.183,32	238,87	585,54
Mecamar	1.066,38	311,85	460,30

## ANEXO II

Plus "ADPERSONEN"

APELLIDOS Y NOMBRE			AÑO 2005
PASANTES	BERMUDEZ	MANUEL	5.635,71
ESCANDON	DEL RIO	JOSE MANUEL	5.724,61
SILIO	GARCIA	EDUARDO	4.834,63
ALONSO	GONZALEZ	PABLO	4.841,28
MARTINEZ	LEZCANO	OSCAR	3.931,89
VALERO	PEREZ	ANTONIO	3.271,71
SILIO	GARCIA	JORGE	3.271,71

## ANEXO III

## TABLA DE TRABAJOS ESPECIALES

## VALORACION DE TRABAJOS ESPECIALES

MOTOR PRINCIPAL		2005
1	Desmontar / montar culata, pistón 1ª unidad	255,00 euros
2	Desmontar / montar culata, pistón siguientes	166,00 euros
3	Desmontar / montar culata 1ª unidad	125,00 euros
4	Desmontar / montar culata siguientes	85,00 euros
5	Preparar culata, esmerilar asientos	85,00 euros
6	Cojinete de bancada	190,00 euros
7	Limpieza enfriador A.D. Y aceite	210,00 euros
8	Limpieza enfriador reductora y palas	125,00 euros
9	Limpieza de cárter	125,00 euros
10	Desmontar / montar bomba acoplada aceite	255,00 euros
11	Desmontar / montar bomba aceite de reserva	135,00 euros
12	Desmontar / montar bomba de combustible	52,00 euros
13	Limpieza de enfriador aire turbos	125,00 euros
14	Desmontar / montar bomba A.D. acoplada	165,00 euros
15	Desmontar / montar camisa 1ª unidad	200,00 euros
16	Desmontar / montar camisa siguientes	100,00 euros
17	Desmontar / montar bomba A.S. M.P.	135,00 euros
AUXILIARES		
18	Revisión completa de cada auxiliar	625,00 euros
19	Preparar culata, esmerilar asientos	100,00 euros
20	Desmontar / montar bomba A.S.	42,00 euros
VARIOS		
21	Limpieza sentinas máquinas	190,00 euros
22	Limpieza / picado y pintado sentinas máquinas	250,00 euros
23	Limpieza de tanques A.D.	32,00 euros
24	Limpieza y encalichado tanques A.D.	125,00 euros
25	Limpieza tanques de combustible	210,00 euros
26	Desmontar / montar compresor de aire	62,00 euros
27	Desmontar / montar bombas sanitarios	52,00 euros
28	Desmontar / montar botellas de aire	50,00 euros
29	Desmontar / montar / esmerilar asientos válvulas de fondos	67,00 euros
30	Desmontar / montar bomba C.I. o similares	63,00 euros
31	Limpieza rejillas de fondos en sala de máquinas	100,00 euros
32	Preparar y colocar defensa de carnero	83,00 euros
33	Enganche remolque	52,00 euros
34	Pintado de sitios de reducida ventilación de carácter general (Paños, servo, etc)	173,00 euros
35	Trabajos en Varadero (por día de estancia)	58,00 euros

Estas cantidades sufrirán un incremento anual en la misma manera y porcentaje que las tablas salariales.

Santander, 23 de mayo de 2005.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

05/6977

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

## Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las Industrias Químicas de la Región de Cantabria.*

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS QUÍMICAS DE LA REGIÓN DE CANTABRIA

## CAPÍTULO - I

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: **Ámbito funcional:**

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores de la actividad de Industrias Químicas.

Artículo 2º: **Ámbito territorial:**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Región de Cantabria.

Artículo 3º: **Ámbito personal:**

Las condiciones establecidas en este Convenio afectarán a todos los trabajadores de las Empresas comprendidas en los ámbitos anteriores, con la única excepción de las personas que ostenten el cargo de Consejero o desempeñen funciones de alta dirección o alta gestión.

Artículo 4º: **Ámbito temporal:**

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2005 y tendrá una duración de cuatro años desde dicha fecha, finalizando, por tanto, el día 31 de diciembre del año 2008.

A los efectos legales oportunos este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma.

Cualquiera de las dos partes podrá instar la iniciación de negociaciones para el otorgamiento de un nuevo Convenio, en cuyo caso deberá comunicarlo a la otra, al menos, con ocho días de antelación a la fecha en que se pretenda el comienzo de tales negociaciones.

Artículo 5º: **Condiciones personales más beneficiosas:**

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio se respetarán manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

## CAPÍTULO - II

## RETRIBUCIONES

Artículo 6º: **Salarios y sueldos para 2005:**

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente Convenio Colectivo serán los que para cada categoría profesional se detallan en la Tabla Anexo nº II.

Artículo 7º: **Revisión salarial para 2005:**

En el caso de que el índice de Precios al Consumo, establecido por el INE, registrase al 31 diciembre 2005, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2004, superior al 2,00 % se efectuará una Revisión Salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 enero 2005 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

Artículo 8º: **Salarios y sueldos para 2006:**

Para 2006 los salarios y sueldos serán los que resulten de aplicar a los salarios establecidos para 2005, revisados en su caso de acuerdo con el artículo anterior, el I.P.C. previsto por el Gobierno para 2006, más 0.78 puntos.