

## CONVENIO COLECTIVO ESTIBADORES PORTUARIOS

(BOP 11/09/2011; Vigencia: 01/01/2011 al 31/12/2011)

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Santa Cruz de Tenerife para el año 2011, presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE 12 de junio de 2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (BOE 1 de junio de 1984) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (BOC 15 de diciembre de 1995).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.º Notificar a la Comisión Negociadora.

3.º Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra el presente acto que no agota la vía administrativa cabe recurso de alzada ante la Consejería de Empleo, Industria y Comercio en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, APIE»(\*) Y SUS TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN

(\*) A fecha 1.º de marzo de 2011, su Asamblea General de Socios aprobó su transformación societaria, adoptando la denominación social «Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Santa Cruz de Tenerife», en anagrama «Sestife-Sagep».

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Condiciones Generales

**Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.**— El presente convenio colectivo es de ámbito local y afecta como empresa Sestife, APIE y a su personal de administración y servicios. Queda excluido el personal laboral portuario por tener Convenio propio.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**— El presente Convenio Colectivo tendrá una duración desde el 1.º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización, fijada para el 31 de diciembre de 2011, o en su caso, de sus prórrogas.

En el supuesto de que no procediera a formular dicha denuncia ante la otra parte y la

autoridad laboral, el presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos, salvo en sus condiciones económicas, tanto de carácter salarial como extrasalarial que se verán incrementadas anualmente en la misma cuantía que el índice de precios al consumo del año anterior.

Al final de cada año se revisarán los salarios en el supuesto de que el IPC supere las previsiones del Gobierno y en la cuantía de la diferencia.

**Artículo 3. Carácter de lo pactado.**— Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo indivisible, respetándose en todo caso aquellas condiciones derivadas de la normativa general o derechos adquiridos que sean más beneficiosos para los trabajadores en relación a las aquí pactadas.

**Artículo 4. Normas supletorias.**— El presente Convenio Colectivo constituye la norma fundamental que regulará las condiciones laborales en el seno de Sestife, APIE, exclusivamente, para con sus trabajadores de administración y servicios.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**— Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas contenciosas.

Con carácter individual, se respetarán como condiciones más beneficiosas, las reconocidas y examinadas en su conjunto, en el cómputo anual, que sean más favorables para los trabajadores.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Condiciones Económicas

**Artículo 6. Tabla salarial.**— El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá como mínimo para cada nivel retributivo, el salario base fijado en el anexo I.

Los salarios y condiciones económicas de toda índole establecidas en este Convenio Colectivo, tendrán la condición de necesarias.

**Artículo 7. Forma de pago.**— El salario habrá de pagarse mediante talón bancario, ingreso, transferencia u otra modalidad similar a través de entidad bancaria o Caja de Ahorros, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1170, párrafo segundo del Código Civil, y dentro de los 5 primeros días de cada mes las retribuciones ordinarias y de la primera quincena del mes que corresponden las pagas extraordinarias.

**Artículo 8. Complementos salariales y extrasalariales.**— A. Complementos Salariales.

1. Antigüedad: Se acuerda una percepción mensual por este concepto a razón de 76,84 euros cada trienio, a percibir en 14 mensualidades, con un tope máximo de 6 trienios, o lo que es igual a 461,04 euros mensuales.

En todo caso las retribuciones por antigüedad aquí pactadas quedarán sometidas a los límites que para este concepto señala la legislación laboral.

El vencimiento del trienio será el del día 1.º del mes en que se haya ingresado en la empresa.

2. Pagas extraordinarias: La totalidad del personal percibirá dos pagas extraordinarias, por la cuantía del importe del sueldo base, más la antigüedad, más el complemento personal que serán abonadas en la primera quincena de los meses de junio y diciembre de cada año.

#### B. Complementos extrasalariales.

1. Dietas: La percibirán los trabajadores que deban, por razón de las labores realizadas, almorzar, cenar o pernoctar fuera de su domicilio. Se establece la dieta completa de 30,05 euros diarios y, por importe de 9,02 euros para el almuerzo o cena.

**Artículo 9. Casos especiales de retribución.**— Cualquier trabajador podrá ser destinado, por necesidades de Sestife, APIE, a realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de éste pueda ser superior a seis meses durante un año. Cuando se excediere de dicho período de tiempo el trabajador tendrá derecho al ascenso, consolidando la categoría superior o, en caso de existir otro trabajador con mejor derecho según lo dispuesto en el presente Convenio, consolidará el nivel retributivo correspondiente.

Análogamente, por necesidades perentorias e imprevisibles de la Empresa, podrá destinarse por el tiempo imprescindible a un trabajador a trabajos de categoría inferior dentro del mismo grupo profesional, sin menoscabo de su formación profesional y dignidad personal y, en todo caso, con el sueldo correspondiente a su categoría.

Si en la absoluta facultad de dirección que tiene la empresa decidiere, excepcionalmente utilizar a algún personal subalterno para atender los servicios de portería, duchas y vestuarios, los sábados, domingos y festivos, siempre que los trabajos en el puerto así lo requieran, el trabajador designado percibirá un complemento de 24,04 euros.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Organización del Trabajo

**Artículo 10. Facultad de dirección.**— La planificación y organización del trabajo en todos sus aspectos, es única y exclusiva competencia de la Dirección de Empresa, quien podrá solicitar de la representación unitaria de los trabajadores, salvo los supuestos de obligatoriedad, que manifiesten su opinión o sugerencias en casos concretos.

Los sistemas de racionalización, mecanización y difusión del trabajo que se adopten no podrá perjudicar la formación profesional del trabajador. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo han de ser previamente informadas a la representación legal de los trabajadores.

### CAPÍTULO CUARTO

### Del Personal

**Artículo 11. Categorías profesionales.**— Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados salvo si las necesidades y el volumen de la Empresa así lo requiere.

**Artículo 12. Grupos profesionales.**— 12.1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, necesariamente deberán encontrarse adscritos a alguno de los departamentos o grupos profesionales que se indican a continuación con independencia de la movilidad funcional pactada y la colaboración debida e interrelación existente entre ellos.

A) Gerencia.

B) Secretaría.

C) Administración.

Departamento de Personal.

Departamento de Informática.

Departamento de Contabilidad.

Departamento de Facturación.

Departamento de Contratación.

D) Servicios Auxiliares.

12.2. Dentro de cada departamento, sin que la relación que figura a continuación suponga una descripción de la plantilla o que la ausencia de personal en un nivel determinado implique la existencia de vacante; existirán los siguientes niveles retributivos:

A) Titulados Superiores.

Jefes de Departamento.

B) Titulados Grado Medio.

Administrativos.

Programador Informática.

Secretaría de Dirección.

C) Operador Informática.

Administrativo 2.<sup>a</sup>.

Auxiliares Administrativos.

Listero.

D) Conserje.

Ordenanza.

Personal de Limpieza.

**Artículo 13. Clasificaciones del personal según la permanencia.**— El personal de la Sestife APIE se clasificará según la permanencia con arreglo a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre la materia.

## CAPÍTULO QUINTO

### Admisión, ascensos y formación profesional

**Artículo 14. Admisión.**— La contratación de personal de nuevo ingreso y su asignación a un grupo profesional, un puesto de trabajo y un nivel retributivo es de exclusiva competencia de la Dirección de la empresa en los límites de las normas de aplicación en materia de empleo.

**Artículo 15. Ascensos.**— Producida una vacante en cualquier departamento, la empresa, en el caso de proceder a cubrirla, lo comunicará previamente al Delegado de Personal, para que el personal fijo en la plantilla pueda solicitar dicho puesto. El personal fijo en la plantilla que superadas las condiciones y/o los cursos exigidos en igualdad de condiciones con otros aspirantes, tendrá prioridad para ocupar la vacante.

Los cargos de confianza, puestos de mando, Titulados Superiores, Técnicos y Jefes de Departamento, serán de absoluta libre elección por la empresa, pudiendo accederse sin limitación alguna a contrataciones fuera de la empresa.

**Artículo 16. Formación profesional.**— La Empresa, en sus reuniones y cursillos orientará su situación hacia las enseñanzas de tipo práctico, adaptándose en lo posible a planes de estudio oficiales de formación profesional.

## CAPÍTULO SEXTO

### Horario, vacaciones y permisos

**Artículo 17. Horario.**— La jornada de trabajo será de 1.840 horas efectivas anuales.

Jornadas especiales.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes jornadas especiales:

a) Navidad.—Se establecerán dos turnos de vacaciones, uno que librerá el día 24 y otro el

31 de diciembre, debiendo quedar atendidas en todo momento las necesidades de la empresa.

b) Carnaval.—Se establecerán dos turnos de vacaciones, uno que librerá el lunes y otro el miércoles de carnaval, debiendo quedar atendidas en todo momento las necesidades de la empresa.

**Artículo 18. Horas extraordinarias.**— La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y a la libre aceptación del trabajador.

Cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la jornada ordinaria, se abonará con un incremento de 75% sobre el salario real que corresponde a cada hora ordinaria.

**Artículo 19. Vacaciones.**— El período de vacaciones será de 30 días naturales. La Empresa establecerá un plan de vacaciones cuidando que los servicios queden debidamente atendidos y procurando acceder a los deseos del personal. Dichas vacaciones se disfrutarán preferentemente, durante el mes de agosto. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencia de forma rotativa.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente. La duración de las vacaciones del personal que haya estado al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo trabajado y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre.

Dará derecho a vacaciones el tiempo trabajado en la empresa así como los períodos de suspensión de contratos por ILT.

**Artículo 20. Licencias y permisos.**— El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de estos motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

1. Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada con certificado médico de la Seguridad Social, tres días pudiendo prorrogarse excepcionalmente a juicio de la Empresa.

2. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto (fuera de la isla), en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijos, o padres de uno u otro cónyuge.

3. Por fallecimiento del cónyuge, siete días.

4. Por alumbramiento de la esposa o conviviente acreditada, tres días prorrogable a cinco en caso de gravedad acreditada.

5. Dos días naturales por cambio de domicilio.

6. Por matrimonio, quince días naturales.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

8. Derecho a licencia por el tiempo indispensable para asistir al sepelio de los demás familiares, hasta tercer grado, previa autorización de la empresa.

9. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

10. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

11. La mujer trabajadora, en caso de parto, tendrá derecho a lo legalmente establecido.

12. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se podrán otorgar permisos por el tiempo que se estime necesario y una vez atendidas las circunstancias especiales que en cada caso concurren.

13. Tres días para asuntos propios, a partir del 1º de marzo de 2011.

Nunca podrán descontarse del período de vacaciones anuales los permisos concedidos.

Excedencias voluntarias.—Los trabajadores afectados por el presente convenio con dos años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a excedencia voluntaria cuya duración podrá ser:

a) Un año prorrogable hasta tres.

b) Por cinco años.

En el supuesto único que la excedencia haya sido solicitada por el término de un año, la empresa garantiza la inmediata reincorporación una vez finalizado el tiempo por el que se haya solicitado siempre que haya sido solicitada fehacientemente con un mes de antelación al menos, a la fecha en que ésta deba producirse.

Se establecen los mismos requisitos de notificación de la solicitud para la concesión de la prórroga a que hace referencia el supuesto a) que de ser cumplimentados obligarán a la empresa a la concesión.

Cuando el trabajador no comunique a la empresa su intención de reincorporación al trabajo en el plazo establecido, o cuando la duración de la excedencia sea producto de prórroga o por cinco años, la reincorporación dejará de ser inmediata y por consiguiente a que exista una vacante.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita y con el V.º B.º del Delegado de Personal, resolviendo la Empresa sobre la misma en un plazo de 45 días.

El ejercicio de este derecho no podrá entorpecer las justificadas necesidades de la empresa en cuanto a funcionalidad se refiere. Por tanto, no podrán estar simultáneamente en situación de excedencia más de tres trabajadores.

En ninguna circunstancia podrán coincidir más de dos trabajadores disfrutando de excedencia de un año.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurridos como mínimo dos años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Excedencias especiales.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes excedencias especiales:

1) Los trabajadores que resulten elegidos para cargos públicos ya sean de la Administración Estatal, Local, Institucional, o Autónoma, dispondrán de excedencia con reserva del puesto de trabajo por el tiempo de la duración en la titularidad del cargo.

2) Los trabajadores con mandato efecto de carácter sindical tendrán derecho al disfrute de excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el máximo Órgano Insular de carácter ejecutivo del sindicato al que pertenezca el trabajador, y deberá contener el mandato/nombramiento objeto de la excedencia.

La incorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por el punto 1 y 2 de este artículo, se efectuará en el plazo máximo de 30 días a partir de la pérdida de la titularidad del cargo, que se notificará por escrito a la Empresa con una antelación de 15 días.

3) Los trabajadores fijos de plantilla en los casos de enfermedad grave de padres, cónyuges o personas que constituyen la unidad familiar básica, a cargo del trabajador, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por el tiempo necesario, previa y debida justificación, reincorporándose a la terminación de la situación que motivó la excedencia.

Todas las situaciones de excedencias contenidas en el presente artículo darán derecho al cómputo de la antigüedad, salvo en los supuestos del apartado 3) si, verificado el caso por la empresa, se comprobara la inexistencia de la gravedad o enfermedad alegada.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Derechos Sindicales

**Artículo 21. Órganos y derechos sindicales.**— a) Funciones de los órganos de representación unitaria en la empresa:

Tendrán la composición y fines determinados por la legislación laboral sobre la materia, y la determinada en el presente Convenio Colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores, se reunirán con la dirección de la empresa, al menos trimestralmente al objeto de tratar los asuntos relativos a la marcha de la Empresa, y los asuntos del personal que se estimen pertinentes.

b) Derechos sindicales básicos:

Además de los derechos reconocidos en la legislación vigente o aquellos otros más favorables que en su momento pudieran ser determinados por la legislación, los trabajadores y



la representación unitaria de los mismos gozarán de los siguientes derechos:

1. Podrán celebrar una reunión mensual en los locales de la empresa, previa autorización de ésta, fuera de horas de trabajo. En cuanto al derecho de Asamblea se estará a lo legalmente establecido.

2. La representación unitaria de los trabajadores tendrá derecho a colocar en los tablones de anuncios que a los efectos establezcan en la empresa, libremente, los manifiestos y comunicados que estimen convenientes dentro de la legalidad vigente.

3. Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo gozarán de protección total respecto a sus ideas, principios u organización sindical, política sin más limitación que el debido respeto a los demás y a las leyes.

Los trabajadores tienen derecho a obtener de la Empresa el descuento en nómina de la cuota sindical que señale por escrito a la empresa. Ésta deberá acceder a lo solicitado entregando las cantidades recaudadas al Sindicato señalado por el trabajador.

**Artículo 22. Comisión paritaria.**— Se constituye una Comisión Paritaria con tres representantes por cada una de las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo-empresarial y social que asumen las funciones establecidas en la legislación vigente y, además, las de interpretación del presente Convenio y aquellas otras encomendadas en su texto.

Las partes podrán asistirse de los asesores que estimen pertinentes que, en ningún caso, tendrán voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría.

**Artículo 23. Jubilación obligatoria.**— Se extinguirá el contrato de trabajo de todo el personal que cumpla la edad legal y tenga los demás requisitos para ser beneficiario del 100 por 100 de la pensión de jubilación del sistema contributivo de la Seguridad Social. Se considerará a esta jubilación obligatoria y con efectos extintivos del contrato. La empresa deberá sustituir al trabajador jubilado por otro con contrato indefinido.

**Artículo 24. El seguro de vida y de invalidez permanente.**— La empresa se obliga a concertar un contrato de seguro de vida e invalidez permanente total y absoluta, fallecimiento por cualquier causa, en la cifra de 24.000 euros como mínimo de indemnización para todo el personal a quien le afecte este Convenio Colectivo, así como de 48.000 euros en los casos de fallecimiento por accidente y de 72.000 euros en los casos de accidente de circulación. Dicha concertación se hará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente documento de acta de cierre del presente convenio colectivo.

**TABLA DE SALARIOS BASES DE PERSONAL DE OFICINA Y SERVICIOS**

Nivel retributivo	Salario base (€)	Pagas
Jefe departamento	1.790,27	14
Secretaria dirección	1.429,10	14
Oficial primera	1.429,10	14

Oficial segunda	1.242,70	14
Auxiliar administrativo	1.111,13	14
Vigilante	875,94	14
Personal limpieza	818,05	14
ATS	1.429,10	14
Trabajadora social	1.429,10	14