



CONVENIO COLECTIVO 2022

Publicada en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 48, de 22/04/2022.

Código Convenio REGCON: 38000525011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Provincial de Consignatarios de Buques, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (2022)

CAPÍTULO I

De los ámbitos

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas Consignatarias de Buques y el personal técnico y administrativo, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, que presten sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones u otros centros de trabajo de aquéllas.

El presente Convenio será de aplicación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal, revisión, denuncia y prórroga.



El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando a regir a partir del 1 de enero de 2022, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia siendo su término el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, si no fuere denunciado expresamente por alguna de las partes firmantes del mismo, con un mes de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga del Convenio por falta de denuncia del mismo, los conceptos salariales y extrasalariales se incrementarán en la misma proporción que lo haya hecho el índice de precios al consumo de Canarias durante los últimos doce meses de su vigencia.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal según su función

Artículo 3. Enunciado general.

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen el apoderamiento en general; aquellas circunstancias no variarán la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

Artículo 4. Grupos profesionales.

Titulado: Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija el título superior o de grado medio expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o título y sean retribuidas de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión.

Administrativo: Comprendido en él cuantos, poseyendo conocimiento de mecánica administrativa, técnicos y contables y aduaneros realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

Artículo 5. De las categorías profesionales.

A) Titulados: Titulado superior y titulado de grado medio.

B) Administrativos: Jefe de sección, jefe de negociado, oficial, auxiliar y aspirante.

Artículo 6. Definición funcional de las categorías profesionales.

A) Titulados:

Titulado superior, es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza superior universitaria o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del titulado y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Titulado de grado medio, es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el artículo 4.

Dentro del titulado de grado medio se distinguen los dos grupos siguientes:

a) Ingenieros técnicos, arquitectos técnicos y equivalentes.

b) Ayudante técnico sanitario, graduado social y equivalente.

B) Administrativos:

Jefe de sección, es el empleado provisto o no de poder que con los conocimientos exigidos por el reglamento de régimen interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, gerencia o administración el mando y responsabilidad de una o varias secciones teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente, y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misma que le tenga confianza.

Jefe de negociado es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de sección si lo hubiere y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende si éste existiere, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial es el administrativo mayor de veinte años con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos,

despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar es el administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, emisión de billetes en ventanilla, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo/a.

Aspirante es el que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en labores de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

Artículo 7. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratos de trabajo que se pueden utilizar en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo son los que en cada momento permita la legislación laboral.

Las partes manifiestan sus buenas intenciones por fomentar la contratación indefinida.

El régimen jurídico a aplicar a cada una de las modalidades contractuales será, para cada caso, el requerido con carácter general por las leyes y reglamentos.

CAPÍTULO III

Condiciones retributivas

Artículo 8. Salarios y remuneraciones.

Las partes convienen en incrementar en un 5,8% las condiciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021, durante la vigencia de este convenio colectivo.

El resultado del acuerdo retributivo que se pacta en este Convenio colectivo se plasma en la tabla de salarios que se contiene en ese Convenio colectivo amén de las que se señala a lo largo de su articulado.

Asimismo se conviene que lo acordado en el primer párrafo de este artículo afecta al Plus de Convenio que, jurídicamente, como condición personal adquirida, se venga percibiendo.

Artículo 8 bis. Plus de desplazamiento.

Se establece la cantidad de 98,72 euros mensuales, tal como se recoge en la tabla salarial anexa de este convenio colectivo.



Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias compuestas cada una de ellas, por el salario base, complemento salarial de antigüedad y plus de Convenio que correspondiere a cada trabajador individualmente considerado, que serán abonadas en los siguientes términos:

- A) El 15 de junio, la gratificación extra de junio.
- B) El 15 de diciembre, la gratificación extra de Navidad.

La percepción de las diferentes pagas extras serán proporcional al tiempo de servicios prestados en el cómputo anual, a contar desde el 1 de junio y 1 de diciembre, respectivamente.

Artículo 10. Complemento salarial de antigüedad.

Los trabajadores devengarán, con un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa, en la cuantía que se expresa en el anexo (tabla salarial). Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, incluyendo el período en que el trabajador se encuentre en situaciones de incapacidad laboral transitoria, licencias retribuidas y período de prueba. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla tres o múltiplo de tres años de antigüedad en la empresa.

No obstante, y como medida transitoria, con el objeto de superar la coyuntura de crisis económica que se está sufriendo por ambas partes, se establece que el cómputo de los trienios de antigüedad se inicia a partir del cuarto año de antigüedad en la empresa, estableciendo con el carácter temporal y extraordinario, esta medida para los trabajadores contratados a partir del 1o de enero de 2013.

En el presente convenio se acuerda eliminar esta medida aplicando, a partir del 1/1/22, los trienios que correspondan, sin que se pueda reclamar retroactivamente cantidad alguna.

Artículo 11. Dietas.

Los trabajadores que por necesidad del desarrollo de su cometido laboral tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas del centro habitual de trabajo, percibirán, además de sus de retribuciones salariales, las siguientes cantidades.

- A) Cuando efectúen desplazamientos dentro de la isla donde se ubique su centro de trabajo, o cuando por razones del servicio se vean imposibilitados de ir a su domicilio a comer, se abonarán 22,81 euros por comida.



B) Cuando se efectúen desplazamientos fuera de la isla, los gastos por manutención serán reintegrados por la empresa mediante justificación documentada de los mismos o a razón de 50,46 euros por día, incluyendo los días de salida y de regreso.

Además de las indicadas cantidades, correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción y de hospedaje en su caso, que se originen portales desplazamientos.

Artículo 12. Complementos de puesto de trabajo.

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo, la cantidad de 784,90 euros anuales por realizar todos o cada uno de los conceptos siguientes:

- Apoderados.
- Cajeros y empleados en función de cobros y pagos.
- Trabajadores con conocimiento de idioma extranjero y que desarrollen su prestación laboral empleando tales conocimientos por la naturaleza propia de su puesto de trabajo.

Asimismo, a los trabajadores que desarrollen principal y fundamentalmente las tareas de despachante o visitador de buques, en concepto de plus de peligrosidad, se les abonará la cantidad mensual de 112,48 euros. Esta cantidad ha de considerarse como no absorbible ni compensable.

Artículo 13. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que resulten de la aplicación del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones

Artículo 14. Jornada de trabajo.

Sin que exista modificación alguna en los horarios que viene disfrutando el personal afectado por el presente Convenio, se establece una jornada laboral máxima de treinta y ocho horas semanales.

Para los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se establecen con carácter general, una jornada de treinta y cinco horas semanales en jornadas continuadas.

Se adecuará el horario de la misma para posibilitar que el 50% del personal administrativo, de forma alternativa, descansa los sábados.



A nivel de empresa, a petición de los trabajadores y a través de sus representantes, se negociará la jornada diaria que mejor convenga para el colectivo de trabajadores e intereses de la empresa.

Esta jornada es equivalente a 1.642 horas anuales, las cuales se tomarán como referencia para el cálculo de horas extraordinarias.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán, tomando como base el salario de la hora ordinaria, de la siguiente manera:

- Hasta las 22 horas, con un incremento del 75%.
- Desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 100%.
- En días festivos, hasta las 22 horas, el 150%.
- En días festivos, desde las 22 horas hasta las 6 horas del día siguiente, con un incremento del 200%.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$HO = \frac{(SB + CPA + CPT + PC) \times 12 + PE}{1.642 \text{ horas}}$$

Leyenda:

SB = Sueldo base.

CPA = Complemento personal de antigüedad.

CPT = Complemento de puesto de trabajo.

PC = Plus de Convenio.

PE = Pagas extras.

HO = Hora ordinaria.



Artículo 16. Excedencia.

El derecho de excedencia voluntaria nacerá al cumplirse el año de antigüedad en la empresa. Dichas excedencias lo serán por un período mínimo de un año y máximo de cinco años.

El reingreso será automático si la excedencia fue solicitada por un año, con carácter general, para todos los trabajadores, o bien, si fue solicitada por maternidad de la mujer trabajadora, por dos años.

Las excedencias podrán ser cubiertas con personal en contrato de interinaje, y en caso de ser voluntaria la excedencia, el trabajador en tal situación tendrá opción a su puesto de trabajo si solicita su reingreso como máximo al transcurrir once meses en tal situación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que revistan el carácter de fijo de plantilla, tendrán derecho a excedencia forzosa por los siguientes supuestos:

- A) Nombramiento para el cargo político y/o sindical durante el tiempo de permanencia en dicho cargo.
- B) Enfermedad propia o del cónyuge.

Artículo 17. Vacaciones.

Todo el personal que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa disfrutará de veintiséis días laborables (incluidos los sábados no festivos) de vacaciones retribuidas al año.

Cuando por acuerdo entre la empresa y trabajador éste disfrutara sus vacaciones en dos períodos, éstos serán de catorce días laborables (incluidos los sábados no festivos) de duración cada uno de ellos. El período de vacaciones se disfrutará entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, eligiéndose el citado período por turno rotatorio de antigüedad.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, será en proporción al tiempo servido, considerándose completa la fracción del mes.

Conforme con lo que se establece en el artículo 6, punto 2, del Convenio 132 de la OIT, de 24 de junio de 1970, las situaciones de incapacidad laboral transitoria durante el período de vacaciones interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

1ª. Si la incapacidad laboral transitoria rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado, las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.



2ª. Si la incapacidad laboral transitoria no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándose reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

Artículo 18. Jornadas especiales.

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

A) Navidad: Se establecerán dos turnos de trabajo, uno del 24 al 30 de diciembre, y otro del 31 al 6 de enero. En estas fechas las excepciones de la jornada normal se efectuarán de tal modo que la mitad aproximadamente de la plantilla se acoja en cada uno de estos períodos a la jornada de seis horas continuadas y la otra mitad a la jornada normal.

B) Carnaval: Durante la semana de Carnaval, excepto el martes considerado festivo, la jornada será de cinco horas continuadas para todo el personal.

C) Semana Santa: El día del Jueves Santo, si no fuere festivo, finalizará a las 13 horas.

D) Fiesta del Carmen: Se considerará el día 16 de julio, día no laborable, salvo si hay barcos que debieran ser atendidos por el personal necesario. A efectos económicos, este día tendrá la consideración de laborable.

Dichas excepciones de jornada se llevarán a cabo sin merma alguna en el proceso productivo.

En cualquier caso, los trabajadores en sus respectivas empresas podrán negociar el horario más conveniente.

Artículo 19. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a licencia retribuida por las causas que a continuación se detallan:

- Matrimonio, quince días, en general, y dieciocho días si hay desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- Fallecimiento de ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, cinco días.
- Enfermedad grave de los ascendientes y descendientes en primer grado y de cónyuge, debidamente justificadas, dos días.
- Nacimiento de hijo, cinco días, con carácter general y ocho días en los supuestos de complicación del parto.

- Matrimonio de hijos y hermanos, un día (fecha de la celebración de la ceremonia).

Estas licencias se entienden por días naturales.

En caso de fallecimiento del cónyuge y siempre que tuviera algún hijo menor de quince años, el trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de un mes, como máximo, a partir del quinto día del evento causal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a licencias por asuntos propios, sin necesidad de justificar, de cuatro días al año, con el requisito de tener que avisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y no siendo, en ningún caso, acumulable a las vacaciones ni a otras licencias retribuidas.

Cuando se necesite la utilización de estos días en los días conocidos como “puentes”, el trabajador, dentro del cómputo de los cuatro días anuales convenidos, podrá hacer uso de los mismos, siempre y cuando hubiere acuerdo entre empresa y trabajador.

CAPÍTULO V

Prestaciones empresariales de carácter social

Artículo 20. Complemento en supuesto de incapacidad laboral transitoria.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán el 100% de su salario real en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y de accidente no laboral.

En los casos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común que tengan una calificación de grave o muy grave, tales como la fibromialgia, fibrosis quística, Parkinson y Alzheimer, aquellas que requieran tratamiento oncológico o diálisis, así como las que pueda acordar la comisión paritaria, se percibirá el 100% de la retribución mensual, independientemente de la duración del periodo de IT.

Asimismo, percibirá el 100% de su salario real la mujer trabajadora durante los periodos de ILT por maternidad.

Artículo 21. Premios e incentivos en los supuestos de jubilación.

Premios: Se establece un premio, cuyo importe será equivalente al sueldo anual a los trabajadores que lleven veinte años o más de servicio en la empresa y se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad o por causa de invalidez a solicitud del trabajador dentro del mes siguiente a la fecha del evento causal. El premio será proporcional a los que lleven menos de veinte años que se jubilen cumpliendo con el requisito legal de la edad.

Bajas incentivadas: A los efectos de conciliar los intereses empresariales de adecuación de sus plantillas y el deseo de los trabajadores, en su caso, de adelantar su baja en las mismas, se establece los siguientes baremos de incentivos por bajas.

1. Habiendo acuerdo entre las partes en la extinción del contrato

- A quienes les falten cinco años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 100% de salario real anual

- A quienes les falten cuatro años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 90% de salario real anual

2. Siendo decisión unilateral del trabajador:

- A quienes les falten tres años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 80% de salario real anual

- A quienes les falte dos años para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 70% de salario real anual

- A quienes les falte un año para jubilarse cumpliendo con el requisito legal de la edad: 60% de su salario real anual

Artículo 22. Bolsa de vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a que se le abone 616,06 euros en concepto de bolsa de vacaciones, cuando se disponga a disfrutar de los días de vacaciones convenidas.

Artículo 23. Seguro de muerte e invalidez laboral permanente.

Las empresas se obligan a formalizar, a su cargo, una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez permanente del trabajador adscrito a su plantilla, y que asegure una indemnización de 20.000 euros por cada una de ellas.

Las empresas vienen obligadas al pago de la indemnización establecida a favor de los beneficiarios en los casos de no estar al corriente de la prima, o en el caso de falta de contratación del seguro de vida, salvo en el supuesto de que la compañía aseguradora no aceptara la póliza respecto a algún o algunos empleados por causas fundadas relativas al estado de salud de aquél o aquéllos en el momento de la firma del contrato. La indemnización, cuando proceda, ha de hacerse efectiva en un plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha del fallecimiento o de la declaración de invalidez permanente.

Todo trabajador estará cubierto con este seguro inmediatamente después de su incorporación a la empresa.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 24. De los Comités de empresa y Delegados de personal.

Las facultades y funciones de los Comités y Delegados de personal son las atribuidas por la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales

Artículo 25. Normas supletorias.

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas aplicables en este sector.

Artículo 26. Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión paritaria estará compuesta por ocho miembros, que se constituye por cuatro representantes de cada una de las partes que suscribieron este Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus funciones específicas serán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo acordado.

Ambas partes podrán ser asistidas por cuantos asesores estimen pertinentes, los cuales tendrán derecho de voz pero sin voto.