

**CONVENIO****10731****7542**

Código 38000525011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de las Empresas Consignatarias de Buques de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, para 2012, presentado en el Registro de Convenios de 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 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 (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

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

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

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

La Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo de las Empresas Consignatarias de Buques de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (2012).

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, administrativo, subalterno y de oficios varios, 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.

Art. 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 2012, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia siendo su término el 31 de diciembre de 2012.

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 durante los últimos doce meses de su vigencia.

Capítulo II.- Clasificación del personal según su función.

Art. 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.

Art. 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 conocimientos 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.

Subalterno: Este personal lo integran quienes realizan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarios.

Servicios varios: Lo integra aquel personal que no habiendo sido definido en este Convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Art. 5. De las categorías profesionales.

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

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

C) Subalternos: Conserje, cobrador, ordenanza, portero, sereno, guardián, botones y personal de limpieza.

D) Servicios varios: Encargado de sección, oficial de primera, oficial de segunda, conductores, peón, aprendiz, manipulante, encargado de almacén, mozo y cosedor.

Art. 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 sobornos, 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.

C) Subalternos:

Conserje es el que tiene bajo su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., siendo responsable, además, del ornato y policías de los

locales a su cargo y demás trabajos propios de su cometido laboral.

Cobrador es el que realiza misiones de cobro y pagos, que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Ordenanza es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se encomiende, la copia a prensa y xerografía de documentos, la recogida y entrega de correspondencia dentro y fuera de las oficinas y cualesquiera otras funciones análogas.

Portero es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Sereno es quien durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de anexos de aquéllas.

Telefonista es el empleado que tiene por misión el manejo de centralita de telefónica para las comunicaciones de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina, no incompatibles con su función peculiar.

Botones es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza. El botones que al cumplir dieciocho años de edad no haya pasado a la clase administrativa ingresará automáticamente en la de ordenanza.

Personal de limpieza es aquel que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias; se comprende en él los encargados de lavabos y retretes; su retribución podrá percibirse por jornada completa o por horas de trabajo.

#### D) Servicios varios:

Encargado de sección es el que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores y es responsable de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial de primera es aquel que poseyendo uno de los oficios peculiares a la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipos y materiales mecánicos que pueden depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con corrección y eficacia.

Oficial de segunda es el que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peón es el operario mayor de dieciocho años de edad encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación del esfuerzo físico y de atención, sin exigencia de práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Conductor de camión es el que estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando, si lo exigieren, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen.

Conductor de turismo es el que estando en posesión del carné de conducir y con conocimiento de mecánica del automóvil conduce vehículos al servicio de la empresa.

Manipulante es el que con completo dominio de su misión, manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos.

El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera, si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán como mínimo oficiales de segunda.

Encargado de almacén es el responsable de almacén o almacenes a su cargo debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirá todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

Mozo es el que a las órdenes del encargado de almacén, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera del almacén según las órdenes que reciba de sus superiores, y en general, aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución.

Cosedor es el que con cierta especialización se dedica a coser en muelle o almacén los sacos, toldos, etc., destinados al envase o protección de mercancías.

Aprendiz es el trabajador mayor de dieciséis años de edad y menor de dieciocho años, ligado con la empresa por un contrato de aprendizaje en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otro, el correspondiente oficio. El aprendizaje será siempre retribuido.

#### Art. 7. Modalidades de contratación.

En función de la duración de los contratos de trabajo, se acuerda pactar las siguientes modalidades de contratos de trabajo:

1. Contratos de trabajo por tiempo indefinido.
2. Contratos de trabajo de duración determinada (de carácter estructural):
  - a) Para obra o servicio determinado.
  - b) Eventuales por circunstancias de la producción.
  - c) Contrato de interinidad.
  - d) Por lanzamiento de nueva actividad.
3. Contratos para la formación:
  - a) Contrato de trabajo en prácticas.
  - b) Contrato de trabajo para la formación.
4. Contratación laboral como medida de fomento del empleo:
  - a) Contratos de trabajo para mayores de cuarenta y cinco años.
  - b) Contratos de trabajo para menores de veintiséis años.

c) Contratos de trabajo para minusválidos.

#### 5. Otras modalidades de contratación:

- a) Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- b) Contrato de trabajo de relevo.
- c) Contrato de trabajo para trabajadores fijos discontinuos.

No obstante lo anterior, y como quiera que la clasificación anterior es meramente enunciativa, cabe plantear en el seno de las empresas afectas a este Convenio colectivo otras modalidades contractuales admitidas en Derecho.

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

#### Capítulo III.- Condiciones retributivas.

#### Art. 8. Salarios y remuneraciones.

Se establece un incremento del 1,00% para el año de vigencia de este Convenio sobre todos los conceptos económicos.

El resultado del incremento retributivo que se acuerda 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 el indicado 1,00% anual de incremento salarial afecta al Plus de Convenio que, jurídicamente, como condición personal adquirida, se venga percibiendo.

#### Art. 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.

#### Art. 10. Complemento salarial de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio devengarán, como complemento salarial de antigüedad, 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.

#### Art. 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 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 25,11 euros por comida.

B) Cuando se efectúen desplazamientos fuera de la isla, se abonará una dieta de 60,22 euros diarios, incluyendo los días de salida y de regreso.

Además de las indicadas cantidades, correrán a cargo de la empresa los gastos de locomoción que se originen por tales desplazamientos.

#### Art. 12. Complementos de puesto de trabajo.

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo, la cantidad de 688,53 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 103,99 euros. Esta cantidad ha de considerarse como no absorbible ni compensable.

#### Art. 13. Condiciones más beneficiosas.

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

Capítulo IV.- Ingresos, ascensos y escalafón del personal.

#### Art. 14. Ingresos y ascensos.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso a los trabajadores del sector acogidos al seguro de desempleo, dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud a juicio de la empresa.

Todo el personal de la empresa en igualdad de condiciones tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior.

Los ascensos en el personal administrativo de la categoría de auxiliar a oficial y de oficial a jefe de negociado se harán alternativamente, una vez por orden de antigüedad en sus escalafones y otra por elección entre quienes por los mismos ocupen la escala inferior inmediata y que por sus actitudes y méritos se hayan hecho acreedores de obtenerlos y que lleven más de tres años de servicio activo en la categoría. No obstante, los auxiliares que tengan más de veinticinco años de edad y cinco años de servicio efectivo en la citada categoría ascenderán a oficiales, siempre que reúnan los requisitos necesarios.

Los aspirantes con más de dos años al servicio de la empresa pasarán, automáticamente, a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de dieciocho años, siempre que durante el período de aspirantado, o mediante examen, demuestren poseer los conocimientos necesarios para su ascenso.

En el grupo de personal subalterno, el conserje será nombrado libremente por la empresa entre los cobradores, ordenanzas y porteros. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán, preferentemente, de entre los trabajadores que no puedan desempeñar otro oficio o empleo por disminución de rendimiento a causa de defecto físico o enfermedad. El botones, al cumplir los dieciocho años de edad, pasará a desempeñar el cargo de ordenanza u otro de índole subalterno, de manera automática, con las limitaciones que señala este Convenio.

En el grupo de servicios varios. Categorías básicas: El encargado de sección será nombrado libremente por la empresa entre sus oficiales de primera. Categorías similares: El encargado de almacén o almaceneros, asimismo, serán designados libremente por la empresa entre los mozos de almacén, si reunieran condiciones para ello.

En todo caso, en los ascensos por antigüedad como el de elección será condición precisa reunir las condiciones adecuadas para el cargo que se trate de cubrir.

#### Art. 15. Escalafón del personal.

Todas las empresas, con independencia del censo del personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación del factor humano, confeccionarán una plantilla, como mínimo cada dos años, comprensiva de las necesidades reales del personal, debiendo tenerse presente que la simple enunciación, en el presente Convenio, de las diversas categorías profesionales no supone para las empresas la obligación de tenerlas todas.

La plantilla del grupo administrativo no podrá ser inferior a los siguientes porcentajes:

- Jefes, el 15%.
- Oficiales, el 25%.
- Auxiliares, el 60%.

Anualmente, y dentro del mes de enero, las empresas formarán el escalafón del personal, ordenado por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados en la empresa por cada empleo.

En la mayor brevedad, se dará a conocer al personal el citado escalafón, al objeto de que quienes a ellos pertenezcan puedan formular, en el plazo de treinta días, las reclamaciones u observaciones que crean procedentes. La empresa resolverá dichas reclamaciones, en el plazo no superior al mes. Cuando fuere denegatorio podrá recurrir en el plazo de quince días ante la Dirección General o Territorial de Trabajo, según el ámbito de la empresa. Los acuerdos adoptados por la Dirección Territorial de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General de Trabajo.

Capítulo V.- Jornada de trabajo, licencias, excepciones y vacaciones.

#### Art. 16. 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, descanse 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.

#### Art. 17. 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.

#### Art. 18. 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.

#### Art. 19. 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:

1.<sup>a</sup> 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.

2.<sup>a</sup> 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.

#### Art. 20. 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.

#### Art. 21. 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 seis 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.

#### Capítulo VI.- Prestaciones empresariales de carácter social.

Art. 22. 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 enfermedad común que necesite hospitalización, de accidente de trabajo y de accidente no laboral.

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

Art. 23. Premios e incentivos en los supuestos de jubilación.

Premios: Se establece un premio, cuyo importe será equivalente al sueldo anual (salario base más antigüedad) a los trabajadores que lleven veinte años o más de servicio en la empresa y se jubilen al cumplir los sesenta y cuatro o sesenta y cinco años 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 a los sesenta y cinco años.

Incentivos: Para potenciar la jubilación anticipada, se establece un premio, según la edad de la efectividad de la jubilación, y cuyo importe será con arreglo a la siguiente escala:

- 60 años, 100% de un año de salario real.

- 61 años, 90% de un año de salario real.

- 62 años, 80% de un año de salario real.

- 63 años, 70% de un año de salario real.

Art. 24. Bolsa de vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a que se le abone 540,44 euros, en concepto de bolsa de vacaciones, cuando se disponga a disfrutar de los días de vacaciones convenidas. Por ser una ayuda empresarial, dicha cantidad no tiene carácter salarial.

Art. 25. 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 12.020,24 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.

Art. 26. Ayuda por estudios.

Las empresas abonarán a los trabajadores que realicen estudios oficiales de enseñanza general básica, media, profesional y superior o asimilada, una cantidad igual al coste de la matrícula de dichos

estudios. Esta cantidad será abonada de una sola vez en el momento en que el trabajador se matricule.

Capítulo VII.- Derechos sindicales.

Art. 27. 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 VIII.- Disposiciones finales.

Art. 28. 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.

Art. 29. 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.

## Anexo. Tabla salarial

<b>TABLA DE SALARIO VIGENTE PARA EL AÑO 2012 EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (1,00%)</b>		
<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>VALOR TRIENIO</b>
	<b>EUROS</b>	<b>EUROS</b>
<b>TÉCNICOS TITULADOS</b>		
Técnico Superior	1.742,13 €	47,04 €
Técnico Medio	1.562,95 €	41,03 €
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Jefe de Sección	1.742,13 €	47,04 €
Jefe de Negociado	1.562,95 €	41,03 €
Oficial Administrativo	1.407,63 €	35,79 €
Auxiliar Administrativo	1.123,83 €	35,79 €
Aspirante	791,45 €	35,79 €
<b>SUBALTERNOS</b>		
Conserje	1.184,98 €	35,79 €
Telefonista	1.123,83 €	35,79 €
Cobrador	1.109,31 €	35,79 €
Ordenanza	1.109,31 €	35,79 €
Portero	1.082,81 €	35,79 €
Sereno	1.082,81 €	35,79 €
Personal de Limpieza	1.082,81 €	35,79 €
Botones	791,45 €	35,79 €
<b>OPERARIOS</b>		
Encargado de Sección	1.236,03 €	35,79 €
Encargado de Almacén	1.199,51 €	35,79 €
Oficial de Primera	1.199,51 €	35,79 €
Oficial de Segunda	1.150,39 €	35,79 €
Conductor	1.150,39 €	35,79 €
Manipulante	1.150,39 €	35,79 €
Peón	1.109,31 €	35,79 €
Mozo	1.109,31 €	35,79 €
Cosedor	1.109,31 €	35,79 €
Aprendiz	791,45 €	35,79 €
<b>PLUS DE DESPLAZAMIENTO (mensual)</b>		
	87,46 €	
<b>COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (anual)</b>		
	695,42 €	
<b>PLUS DE PELIGROSIDAD (mensual)</b>		
	105,03 €	
<b>BOLSA DE VACACIONES (anual)</b>		
	545,84 €	
<b>MEDIA DIETA</b>		
	25,11 €	
<b>DIETA, DIARIA</b>		
	60,22 €	