II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

7376

Código 38002270011993.

149158

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Santa Cruz de Tenerife SESTIFE (Personal Administración y Servicios) 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 124/2016 de 19 de septiembre (B.O.C. 27/09/2016)

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.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

SOCIEDAD ANÓNIMA DE GESTIÓN DE ESTIBADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, (SESTIFE - Sagop)

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal.-

El presente Convenio Colectivo es de ámbito local y afecta como empresa a SESTIFE y a su personal de administración y servicios. Queda excluido el personal laboral portuario por tener convenio propio.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.-

El presente convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2015, iniciando su comienzo, independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta el 31 de diciembre de 2016, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización fijada, o en su caso, de sus prorrogas.

En el supuesto de que no se 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 I.P.C. supere las previsiones del Gobierno y en la cuantía de la diferencia, siendo de aplicación únicamente los IPC positivos, nunca los negativos.

Artículo 3º.- Carácter de lo pactado.-

Las condiciones pactadas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si como consecuencia de lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores la jurisdicción competente declarara la nulidad total o parcial de algún artículo, las partes firmantes se obligan a negociar su sustitución de forma que, respetando la resolución judicial, no se altere en esencia el conjunto de condiciones pactadas y su alcance o, alternativamente, se convenga los medios de compensación a la parte afectada.

Artículo 4º.- Normas supletorias.-

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

Artículo 5º.- 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 o contenciosas.

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

**CAPÍTULO II
CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 6º.- 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 7º.- 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 1.170, 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 correspondan las pagas extraordinarias.

Artículo 8º.- 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 1º 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.

3- Bolsa de vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho al percibo de la cantidad que por concepto de bolsa de vacaciones recibirán en la nómina anterior a la del mes del disfrute.

Dicha cantidad para 2015 asciende a 879,39 euros y para 2016 la cuantía será de 892,58 euros para todos y cada uno de los trabajadores de la plantilla, a excepción del Director Gerente.

Esta cantidad se verá incrementada cada año en la misma cuantía que el índice de precios al consumo del año anterior no siendo de aplicación los IPC negativos, o alternativamente, por acuerdo en negociación colectiva.

4- Plus de disponibilidad.- percibirá este plus Candelaria Rodríguez Palma, por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio horario o la modificación de jornada, y su valor será de 193,00 euros mensuales.

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 en 30,05 euros diarios y, por importe de 9,02 euros para el almuerzo o cena.

Artículo 9º.- Casos especiales de retribución

Cualquier trabajador podrá ser destinado, por necesidades de Sestife, 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 este pueda ser superior a seis meses durante un año. Cuando se excediera 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 decidiera, 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 III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º.- Facultad de Dirección.-

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

Los sistemas de racionalización, mecanización y difusión del trabajo que se adopten no podrán 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 IV DEL PERSONAL

Artículo 11º.- 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 12º.- 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.

- Gerencia

B) Secretaría

C) Administración

Departamento de Personal
Departamento de Informática
Departamento de Contabilidad
Departamento de Facturación
Departamento de Contratación
Departamento de Trabajo Social

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 2ª
Auxiliares administrativos
Listeros

D) Conserje

Ordenanza
Personal de limpieza

Artículo 13º.- Clasificaciones del personal según la permanencia.-

El personal de Sestife SAGEP, se clasificará según la permanencia con arreglo a lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre la materia.

CAPÍTULO V

ADMISIÓN, ASCENSOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14º.- Admisión de personal

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 15º.- 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 plantilla pueda solicitar dicho puesto. El personal fijo de plantilla que superadas las condiciones y/o cursos exigidos en igualdad de condiciones con otros aspirantes, tendrá prioridad para ocupar la vacante.

En todo caso, el cargo de Director Gerente será designado a libre elección de la empresa al tratarse de un cargo de confianza.

Artículo 16º.- 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 VI

HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 17º.- 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 libraré 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 libraré el lunes y otro el miércoles de carnaval, debiendo quedar atendidas en todo momento las necesidades de la empresa.

Artículo 18º.- Horas extraordinarias.-

La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación del trabajador.

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

Artículo 19º.- 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 periodos de suspensión de contratos por I.T.

Artículo 20º.- Licencias y permisos.-

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los 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 necesitare realizar un desplazamiento al efecto (fuera de la isla), en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijos, o padres de uno y otro cónyuge.
- 3.- Por fallecimiento de cónyuge, siete días.
- 4.- Por alumbramiento de la esposa o conviviente acreditada, tres días, prorrogables a cinco en caso de gravedad acreditada.
- 5.- Dos días naturales por cambio de domicilio habitual.

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 el 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.

Excedencia voluntaria.- 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 hay 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 con el Vº Bº 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.

Disfrutando ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido 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 electo 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 a 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 excedencia 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 VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 21º.- Órganos y derecho sindicales

a) Funciones de los órganos que tendrán 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 a 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 se 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 y 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 22º.- 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 23º.- 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 por 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 24º.- 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.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan las siguientes medidas con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres:

1ª El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

2ª Se evitará la discriminación directa por razón de sexo, entendiéndose por tal la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3ª Se evitará la discriminación indirecta por razón de sexo, entendiéndose por tal la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

4ª Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5ª La comunicación interna y externa de la empresa promoverá una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

6ª Se promoverá una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

7ª En el texto del presente convenio se ha utilizado en algunas ocasiones el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS BASES DEL PERSONAL DE OFICINA Y SERVICIOS 2015

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	PAGAS
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.790,27	14
SECRETARÍA DIRECCIÓN	1.429,10	14
OFICIAL PRIMERA	1.429,10	14
OFICIAL SEGUNDA	1.242,70	14
AUXILIAR	1.111,13	14
TRABAJADORA SOCIAL	1.429,10	14

TABLA DE SALARIOS BASES DEL PERSONAL DE OFICINA Y SERVICIOS 2016

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	PAGAS
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.817,12	14
SECRETARÍA DIRECCIÓN	1.450,54	14
OFICIAL PRIMERA	1.450,54	14
OFICIAL SEGUNDA	1.261,34	14
AUXILIAR	1.127,80	14
TRABAJADORA SOCIAL	1.450,54	14