



Convenio Colectivo Empresas Consignatarias de Buques y Agentes de Aduanas de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000445011981	ACTUALIZACIÓN	1992/08/05
VIGENCIA	1992/01/01 — 1992/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOG		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empresas-consignatarias-de-buques-y-agentes-de-aduanas-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Empresas Consignatarias De Buques y Agentes De Aduanas. Última actualización a: 05-08-1992 Vigencia de: 01-01-1992 a 31-12-1992. Duración UN AÑO. Última publicación en BOG.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG de 5 de agosto de 1992)

Código de convenio: 2000445.

Artículo 1.º Ambito territorial y personal.

El presente Convenio tiene como ámbito el territorio histórico de Guipúzcoa y afecta a la totalidad de las empresas comprendidas en el artículo 1.º de la Ordenanza Laboral para las empresas Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas establecidas en la provincia de Guipúzcoa o que desarrollen su actividad en la misma sin distinción alguna.

Artículo 2.º Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992 y su duración será de 1 año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1992.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 1992, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio colectivo para el año 1993.

Artículo 3.º Retribuciones.

Las retribuciones mínimas acordadas en el presente Convenio para el período de enero-junio de 1992 son las detalladas en el anexo.

La columna «C» de la tabla anexa será el salario base a todos los efectos excepto para el cálculo de la antigüedad, que se hará sobre la columna «A».

Revisión julio 1992.-Con efectos del 1 de julio de 1992 las tablas salariales anexas al presente Convenio se incrementarán en sus columnas «B» y «C» en el mismo porcentaje de aumento que experimente el I.P.C. entre los meses de diciembre de 1991 y mayo de 1992, ambos inclusive, más 0,5 puntos (I.P.C. + 0,5) aplicando la siguiente fórmula para calcular dicho incremento:

Incremento = (I.P.C. + 0,5) (Valor trienio x 6 + tabla «C»)100

Artículo 4.º Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Los complementos, salarios y condiciones socio-profesionales fijados en el presente Convenio, podrán ser objeto de absorción y compensación por las mejoras de todo tipo que con anterioridad se hubiesen acordado, del mismo modo que serán respetadas las condiciones más beneficiosas para aquéllos que así vinieran disfrutándolas.

No obstante, a todo trabajador afectado por el presente Convenio se le garantizará, como mínimo, un incremento en sus salarios reales, en enero y julio de cada uno de los años de vigencia, en la misma cuantía en pesetas que la diferencia que experimenten las tablas salariales en cada uno de dichos períodos.

Artículo 5.º Gratificaciones especiales.

A) En razón a la antigüedad: En razón a la antigüedad y como premio de vinculación a la empresa, el trabajador con 25 años de servicio en la misma, al cumplirlos recibirá de 1 sola vez la cantidad de 122.000 pesetas.

Al cumplir los 40 años de antigüedad, tendrá derecho al percibo de 194.000 pesetas, también de 1 sola vez.

B) En razón de la función o cargo que desempeñe: Siempre que el trabajador realice funciones definidas en el artículo 21 de la Ordenanza aplicable percibirá un plus de 6.200 pesetas mensuales en las 16 pagas del año.

En el supuesto de que el trabajador posea conocimientos de uno o varios idiomas y sea requerido por la empresa para que haga uso de ellos en el desempeño de su actividad laboral, percibirá el citado plus de 6.200 pesetas incrementadas en un 25 por ciento por cada idioma que exceda de uno.

Artículo 6.º Dote al personal.

El personal afectado por el presente Convenio que por razón de haber contraído matrimonio, cese voluntariamente en la empresa, percibirá una cantidad a tanto alzado igual a una mensualidad de su salario por año de servicio en la empresa en la que cese, con tope máximo de 6 mensualidades en cualquier caso.

Artículo 7.º Admisión de personal.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, caso de tener que contratar nuevo personal a dar preferencia en igualdad de méritos a quienes hayan desempeñado las funciones propias de trabajo del sector y se encuentren en situación de paro, excepto en las categorías de jefe de sección, botones y auxiliar de segunda, no quedando excluida esta última categoría cuando en el sector haya más de 3 parados en la misma. La parte empresarial enviará a las empresas circulares trimestrales recordando los compromisos adquiridos en este artículo del Convenio en lo referente a la contratación de parados del sector.

Con el fin de velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en este artículo, las empresas que contraten nuevo personal, deberán notificar a las organizaciones componentes de la Comisión mixta de interpretación del Convenio, en el plazo máximo de 10 días, el tipo de contrato y la categoría profesional con que han sido contratados los nuevos trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones componentes de la Comisión mixta son: A.D.E.G.I., por parte empresarial, y E.L.A.-S.T.V. y L.A.B., en representación sindical.

Artículo 8.º Ascensos.

Al objeto de dar suficiente movilidad a las escalas, se establecen las siguientes normas para regular los ascensos:

- a) Los auxiliares de segunda que lleven 1 año de servicio efectivo en su empresa, dentro de dicha categoría, ascenderán automáticamente a la categoría de auxiliar de primera.
- b) Los auxiliares de primera mayores de 25 años y con 5 de servicio efectivo en la empresa, ascenderán automáticamente a la categoría de oficial administrativo.
- c) Los ascensos a la categoría de jefe de negociado son prerrogativa de la empresa. No obstante, serán asimilados a jefe de negociado en cuanto a remuneración según tablas salariales, quienes con una antigüedad de 7 o más años en la categoría de oficial administrativo opten por ser examinados de los conocimientos exigidos a dichos jefes de negociado. Las materias objeto de examen serán: Importación, exportación, contabilidad y consignatarios de buques y actividades conexas. El trabajador elegirá dentro de la rama o ramas de trabajo que se realicen en su empresa. La solicitud de exámenes deberá realizarse antes del día 15 de noviembre a la Comisión mixta del Convenio y a la Dirección de su empresa. Los exámenes se realizarán 1 sola vez al año dentro de la primera quincena de diciembre, ante un Tribunal que se constituirá en el Colegio de Agentes de Aduanas o en el de Consignatarios de Buques, según los casos. Este Tribunal estará formado, por 1 representante nombrado por las empresas, un segundo representante elegido entre el personal con categoría de jefe de negociado, por las organizaciones sindicales que alcancen la representatividad legal del 10 por ciento en el sector y un tercer componente designado de común acuerdo por ambas partes. El personal que apruebe el examen mencionado, comenzará a devengar los salarios de la nueva categoría desde el primero del mes en el que el ascenso tuviera lugar.

Los criterios sobre materias de examen para jefe de negociado serán los que se indiquen por una Comisión nombrada al efecto por las partes firmantes que serán recogidas en su correspondiente acta.

- d) Cuando un trabajador se jubile, ascenderá a la categoría de éste, el empleado más antiguo o el más competente, según criterio de la empresa, siempre que el candidato lleve 5 años de servicio efectivo en la misma. Si en el plazo de 1 año, el empresario no ha cubierto la vacante, ésta se cubrirá mediante concurso-oposición de libre acceso a todos los trabajadores de la empresa, realizándose las pruebas al efecto y su

corrección por un Tribunal nombrado por la Comisión mixta del Convenio de forma paritaria.

A los efectos de este artículo, tendrán la consideración de trabajo efectivo los períodos de servicio militar y los de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 9.º Complemento periódico por antigüedad.

Se mantienen los trienios como complemento de antigüedad en la cuantía de un 5 por ciento cada uno de ellos, calculado sobre las tablas «A» del anexo I.

La fecha inicial de cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando perciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón a los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza fija en la plantilla.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio. El trabajador que cesa definitivamente en la empresa y posteriormente ingresa de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 10. Pago de salarios.

1. La liquidación y pago de salarios se harán puntual y documentalmente en el último día hábil del mes.

El trabajador y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. El salario así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social podrá efectuarlo el empresario en monedas de curso legal, o por abono en cuentas corrientes o de salario, correspondientes a los trabajadores, en las entidades bancarias o de ahorro, las empresas facilitarán a los trabajadores el tiempo suficiente para su cobro.

3. El interés por mora en el pago del salario será del 15 por ciento de lo adeudado, como interés anual.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente 4 gratificaciones que serán abonadas con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de octubre y 15 de diciembre, todas ellas por importe igual a una mensualidad de salario real correspondiente al mes en que se haga efectiva la gratificación o la parte proporcional que les corresponda si el personal es de nuevo ingreso o cese antes de terminar el año.

Se podrán prorratear las gratificaciones por acuerdo entre las partes.

Estas gratificaciones se abonarán íntegramente al personal que pertenezca a la empresa en las fechas en que se hagan efectivas, aun cuando estuviese dado de baja por enfermedad, accidente o cualesquiera otras

circunstancias análogas, por el importe actualizado del salario real. Las mujeres de limpieza y en general el personal que preste sus servicios por horas, jornada reducida o turno de trabajo, tendrá derecho a iguales gratificaciones en la parte que corresponda por los salarios percibidos.

La proporcionalidad de las pagas se aplicará tan sólo a la primera gratificación que se produzca después del ingreso y el cómputo total de tiempo a tener en cuenta será el transcurrido entre la fecha de ingreso y el último día del trimestre natural en que se produzca el mismo, es decir, 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre o 31 de diciembre. En el caso de personal que cese, el procedimiento será el mismo, computándose como tiempo total el comprendido entre el primer día del trimestre natural en que se produzca el cese y la fecha de éste.

Artículo 12. Servicio militar.

El personal afectado por el presente Convenio durante el tiempo normal de su servicio militar, y si fuese movilizado, devengará el 50 por ciento del salario real y gratificaciones extraordinarias que le hubieran correspondido de estar en activo. En el caso de que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente a trabajar, al menos durante 100 horas mensuales, así como el de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro.

El tiempo que esté en filas se computará para los efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si la empresa tuviera sucursal en la población que sea destinado el personal, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatible sus deberes de empleado y soldado.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere el presente artículo está obligado a dedicar a su empresa todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida. Si obtuviese licencias o permisos, deberá integrarse a su puesto pasados los primeros 15 días. En caso de que no lo haga, perderá los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

Perderá asimismo estos derechos el personal que voluntariamente prorroga su servicio militar en filas.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Se establece la siguiente jornada de trabajo para las empresas afectadas por el presente Convenio.

A) Agencias de aduanas: En las agencias de aduanas la empresa deberá optar obligatoriamente por una de las alternativas siguientes:

1. Jornada continuada todo el año de lunes a viernes, de 8,15 horas a 15 horas, realizando cada trabajador durante el año un turno 1 tarde por semana, de 16 horas a 18,30 horas y trabajando 1 sábado de cada 4, desde las 8,30 horas a las 13,30 horas.

2. Con jornada intensiva de verano, entre julio y septiembre ámbos inclusive, de 8,15 horas a 14,30 horas, trabajándose de cada 2 sábados uno de 8,30 horas a 14 horas. Durante este período no se realizará ningún turno de tarde obligatorio. Para el resto del año se establece la siguiente jornada según el número de trabajadores.

a) Las empresas con 9 o más trabajadores, jornada continuada de lunes a viernes de 8,15 horas a 15 horas, debiendo realizar cada trabajador, 1 semana de cada 3 jornada partida de 8,15 horas a 13 horas y de 15 horas a 18,30 horas, trabajándose de cada 2 sábados 1 de 8,30 horas a 13 horas.

b) Las empresas de menos de 9 trabajadores, trabajarán 1 semana con jornada continuada de 8,15 horas a 15 horas y otra semana de jornada partida de 8,15 horas a 13 horas y de 15 horas a 18 horas y así sucesivamente trabajándose además 1 de cada 2 sábados de 8,30 horas a 13 horas.

Cualquiera de las jornadas establecidas para los trabajadores de agencias de aduanas, se subordinará al actual horario de trabajo de la Administración y en consecuencia quedarán sin efecto si éste fuese modificado durante la vigencia del Convenio.

B) Empresas consignatarias de buques: Las empresas consignatarias de buques (incluso aquellas que dediquen parte de su actividad como agencia de aduanas) la jornada laboral será de 7,75 horas diarias de lunes a viernes, no trabajándose ningún sábado del año y manteniéndose la jornada intensiva de verano para los meses de julio, agosto y septiembre de 8,15 horas a 14,30 horas.

La jornada de trabajo no podrá comenzar antes de las 8 horas, ni terminar después de las 19 horas, salvo en aquellas empresas que tengan establecido horario flexible o cualquier otro horario debidamente autorizado por la Delegación de Trabajo.

Artículo 14. Festivos.

Además de las fiestas que se establecen en el calendario laboral elaborado por el Gobierno vasco para la Comunidad Autónoma, serán festivos no recuperables para los trabajadores del sector los siguientes días:

A) Centros de trabajo ubicados en Irún: Para los trabajadores del sector cuyo centro de trabajo esté ubicado en Irún, serán festivos no recuperables los días 29 de junio, 24 de diciembre y 31 de diciembre.

B) Centros de trabajo ubicados en Pasaia: Para los trabajadores del sector cuyo centro de trabajo esté ubicado en Pasaia, será festivo no recuperable el día 16 de julio.

Además del día señalado, los días 24 y 31 de diciembre se mantendrá en los centros de trabajo un retén de la tercera parte de la plantilla, de tal forma que, los trabajadores que trabajen 1 de los días señalados en este párrafo tendrán derecho a disfrutar de 1 día laborable más que se establecerá de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. El horario de estos retenes será de 8,15 a 14 horas.

Los trabajadores cuyos turnos de trabajo coincidan con las fiestas señaladas en el calendario laboral elaborado por el Gobierno vasco o con los festivos señalados en este artículo, no deberán recuperar en ninguna otra fecha los citados turnos.

La regulación laboral recogida en este artículo referente a los días 24 y 31 de diciembre se llevará a efecto siempre que para la administración aduanera sean festivos los citados días.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

Por razones especiales se establecen los siguientes períodos de permisos retribuidos:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días.

b) Alumbramiento: 3 días laborables prorrogables en 5 días más en caso de parto distócico o con cesárea.

c) Muerte del cónyuge: 5 días prorrogables a 15, los últimos 10 sin retribuir y acreditando la causa con certificado médico.

d) Enfermedad grave del cónyuge o hijos: 5 días prorrogables a 15 los últimos 10 sin retribuir y acreditando la causa con certificado médico.

e) Muerte o enfermedad grave de padres o hermanos: 3 días.

f) Matrimonio de hermano, padre, hijo o nieto: 1 día.

g) Traslado de domicilio: 1 día.

h) El tiempo necesario para la realización de exámenes para la obtención del permiso de conducir, siendo

retribuidos los 3 primeros días.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 25 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 27 del presente Convenio.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el presente Convenio y/o por normas generales.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

l) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 6 años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los casos c), d), e) y f) se entenderá parientes incluso en el grado de políticos. Asimismo, y para estos casos, se ampliará en 2 días la licencia retribuida en caso de tener que realizar un desplazamiento superior a 150 km. del lugar de residencia. También se concederán permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, siendo retribuidos 10 días al año como máximo.

Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 30 días laborables.

A los efectos de este artículo tendrán consideración de días laborables todos los sábados del año, salvo los que coincidan con las fiestas locales o de Comunidad Autónoma señalados en el calendario laboral del Gobierno vasco y las que expresamente se señalan en el artículo 14 del presente Convenio.

Las empresas establecerán para cada centro de trabajo o dependencia el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, cuidando que los servicios queden debidamente atendidos y procurando acceder a los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencias de forma rotativa.

En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita, se hará un cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que deba establecerse entre todas en orden al problema general de la oficina.

Las empresas deberán hacer efectivo el salario de las vacaciones al inicio de las mismas. 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 1 año, estarán en proporción al tiempo servido y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre.

No obstante los trabajadores eventuales que por cualquier razón no hayan podido disfrutar la parte proporcional a que se refiere el párrafo anterior tendrán derecho a regularizar su situación cuando pasen a ser fijos de plantilla, o percibir las cuantías correspondientes en el momento de recibir su liquidación por cese.

La fracción del mes se considerará como un mes completo.

El disfrute de vacaciones deberá quedar regularizado en el caso de que sea factible antes del inicio de la suspensión de contrato que se presuma vaya a exceder del año natural, y en todo caso antes del 31 de diciembre.

Darán derecho a vacaciones el tiempo servido en la empresa así como los períodos de suspensión de contratos debida a I.L.T.

Los trabajadores que al inicio o durante el disfrute de sus vacaciones se encuentren en situación de I.L.T., que dé origen a hospitalización, interrumpirán las mismas durante el tiempo en que se mantenga dicha hospitalización, y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que acuerden la empresa y el trabajador afectado. Asimismo quedará interrumpido el cómputo de las vacaciones en los casos de maternidad o de aquellas bajas que impidan de forma efectiva el disfrute de las mismas.

En caso de discrepancia resolverá la Comisión mixta del Convenio.

El salario correspondiente al período vacacional será el mismo que le correspondería al trabajador estando de servicio en el mismo período.

Artículo 17. Incapacidad laboral transitoria.

Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes a la incapacidad laboral transitoria derivada de cualquier contingencia hasta el 100 por ciento de salario real.

Las empresas complementarán hasta el 100 por ciento del salario real a los trabajadores que estén en situación de invalidez provisional derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El complemento se mantendrá mientras dure la situación de invalidez provisional.

Artículo 18. Fondo social.

Se prorroga el fondo social creado por el Convenio de 1981, con el fin de desarrollar ayudas, prestaciones y actividades sociales, que se regirá por los Estatutos firmados en Irún el 17 de junio de 1981 y del que serán beneficiarios los trabajadores de agencias de aduanas y consignatarios de buques de Guipúzcoa.

Este fondo no cubrirá las prestaciones, ayudas y mejoras sociales que estuvieran vigentes en el sector por acuerdos recogidos en este Convenio por pactos y costumbres en el ámbito de las empresas. Tampoco se verá afectado el fondo social por las condiciones fijadas en el artículo 4.º del Convenio.

Para desarrollar las actividades señaladas, las empresas afectadas por el presente Convenio aportarán al fondo social durante el año 1992 una cuota mensual de 3.615 pesetas por trabajador.

En años sucesivos, las revisiones de cuotas se fijarán en el marco de la negociación del Convenio colectivo.

Artículo 19. Fondo de pensiones.

Se prorroga durante la vigencia del Convenio el fondo de pensiones constituido en el Convenio de 1987 para los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio.

Este fondo de pensiones se financiará mediante una aportación empresarial que se fijará anualmente en Convenio y que durante el período de vigencia del presente Convenio será de la siguiente cuantía:

Año 1992: 89.500 pesetas por trabajador y año. Esta cuota se ingresará trimestralmente en la entidad que de

mutuo acuerdo elijan las partes firmantes del presente Convenio, para gestionar el fondo de pensiones.

Este fondo de pensiones sustituirá a los artículos 20 y 21 recogidos en el Convenio hasta el 31 de diciembre de 1986.

Este fondo afectará a todos los trabajadores que no tuvieran cumplidos 60 años antes del 1-I-1987, y a quienes habiendo cumplido esa edad se acojan a él voluntariamente. El fondo se regirá por los estatutos y reglamentos elaborados a tal efecto dentro del marco de la entidad de previsión Kutxa.

Las aportaciones al fondo de pensiones se realizarán solamente por los trabajadores fijos en plantilla. Las empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores eventuales, caso de rescindir sus contratos, deberán abonarles en concepto de indemnización, sin perjuicio de otras cuantías que por contrato u otros acuerdos pudieran corresponderles, el equivalente a las cuantías que durante ese mismo período de tiempo se hubieran abonado al fondo de pensiones por un trabajador fijo. Si el trabajador eventual pasa a fijo, la empresa deberá aportar al fondo de pensiones las mismas cuantías que por un trabajador fijo haya tenido que aportar durante el período de contrato eventual.

Artículo 20. Complemento de pensiones.

Todos aquellos que habiendo trabajado en el sector se hallen en situación de pensionistas y se les vinieran aplicando los artículos 20 y 21 del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 1986, seguirán percibiendo los complementos de pensiones recogidos en los mencionados artículos según Convenio de 1986.

A los trabajadores en activo mayores de 60 años también se les aplicarán los artículos 20 y 21 del Convenio de 1986, siempre y cuando no pasen a formar parte del fondo de pensiones creado en 1987.

Artículo 21. Premio por jubilación o por invalidez absoluta y permanente.

El empleado que se jubile, dentro de los límites de edad previstos por las disposiciones sobre Seguridad Social, antes de cumplir los 66 años, percibirá de la empresa como premio por una vez una cantidad equivalente a tres mensualidades íntegras.

Este mismo premio equivalente a la cantidad de 3 mensualidades íntegras por una sola vez se aplicará también a los trabajadores que los organismos competentes de la Seguridad Social declaren afectos de invalidez absoluta y permanente o gran invalidez derivadas de cualquier contingencia.

Artículo 22. Plus extrasalarial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán en concepto de desplazamientos, gastos de gestión y otros producidos por la actividad laboral dentro de la jornada de trabajo un plus extrasalarial de 12.500 pesetas al mes, que serán abonadas por las empresas dentro del mes de mayo mediante un único pago de 150.000 pesetas, pudiendo prorratearse en 12 meses la cantidad anual si el trabajador así lo solicita. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial cobrarán el plus de forma proporcional al tiempo de trabajo. Estas cuantías se abonarán independientemente de las que por estos mismos conceptos se vinieran percibiendo. Este plus será revisable por las partes en la negociación de próximos Convenios.

Artículo 23. Bilingüismo.

Las notas se publicarán en euskara y castellano.

Artículo 24. Invalidez provisional.

A todo trabajador que encontrándose en situación de invalidez provisional derivada de cualquier contingencia fuera dado de «alta por curación» se le respetará su anterior puesto de trabajo o en su defecto el que más se asemejara a aquél.

A efectos de antigüedad se le reconoce el período de I.L.T. previo al de la invalidez provisional que pudiera derivarse de la misma.

Artículo 25. Incompatibilidad.

A partir del día de entrada en vigor del presente Convenio, ninguna empresa podrá contratar jubilados o trabajadores que desempeñen cargos en otra empresa cualquiera que sea su clase.

Artículo 26. Revisión médica.

Las empresas, con carácter anual y a su exclusivo cargo, someterán a los trabajadores de su plantilla a una revisión médica completa que como mínimo comprenderá los siguientes aspectos:

A) Datos personales: Antecedentes personales, antecedentes familiares; talla; peso; perímetro torácico y abdominal; oídos y vista.

B) Exploración: Faringe y amígdalas.

C) Aparato respiratorio: Auscultación.

D) Aparato circulatorio: Tensión arterial, auscultación.

E) Abdomen: Hernias, hemorroides, hígado.

F) Aparato locomotor, reflejo rotuliano.

G) Analítica:

Sangre: Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, G.T.P., G.O.T.

Orina: Albúmina, sedimento, acetona, glucosa, creatinina.

Electrocardiograma cada 2 años.

Revisión de vista anual por el oftalmólogo para los trabajadores que realicen sus tareas habituales en pantalla de ordenador.

Artículo 27. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar excedencia forzosa en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al del cese en el

cargo público o sindical.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 2 años tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con reingreso automático por un período no superior a 3 años.

Los trabajadores que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria tal y como se recoge en el párrafo anterior tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de una segunda excedencia, siempre que desde la finalización de la anterior hayan transcurrido al menos 4 años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por maternidad, con reingreso automático por un período no superior a 5 años siempre que sea la primera excedencia que se disfruta por este motivo.

El reingreso automático en la empresa en los casos de excedencia voluntaria y por maternidad será en su anterior puesto de trabajo o en el que más se asemeje.

Los trabajadores que se encuentren en la situación de excedencia podrán trabajar en empresas distintas a las del sector.

Cuando el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 25 por ciento de las horas laborables en un período continuado de 3 meses, salvo que esta imposibilidad se derive de deberes sindicales, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 28. Suspensiones del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor y expedientes de regulación de empleo y traslados.

Las empresas, salvo en caso en fuerza mayor, estarán obligadas a comunicar a los trabajadores y a sus representantes, la intención de iniciar expedientes de regulación de empleo, debiendo abrirse a partir de la fecha de comunicación, un período previo de negociación entre las partes de 30 días naturales. Transcurrido este período previo de negociación sin acuerdo, las partes levantarán acta, iniciando la empresa un período de consultas de 30 días naturales a partir de esta fecha mediante comunicación escrita a la autoridad laboral, a los trabajadores afectados y a sus representantes, junto con la documentación acreditativa del expediente.

El empresario estará obligado a entregar a los representantes de los trabajadores y en su defecto a los propios trabajadores afectados, toda la información acreditativa del expediente, con balances y cuentas de resultados de los 5 últimos ejercicios.

Los representantes de los trabajadores o en su defecto los propios afectados, podrán utilizar durante el período de consultas los servicios de un coordinador sindical que podrá acompañarse del asesor sindical correspondiente.

En las empresas con varios centros de trabajo, se facilitará la más amplia información que acredite la situación económica de cada centro de trabajo.

El empresario, durante el período de consultas, facilitará a quienes han entregado la documentación acreditativa del expediente cuantas aclaraciones y desgloses sean necesarios sobre la totalidad de la documentación citada.

En el caso de que la autoridad laboral autorizase la rescisión de los contratos de los trabajadores y siempre que los trabajadores afectados hubieran informado favorablemente la solicitud de la empresa, ésta deberá indemnizar a cada trabajador con una indemnización de mes y medio de salario por año de servicio, hasta un

tope de 12 años de antigüedad, es decir, de una anualidad y media. Se exceptúa de esta obligación a las empresas que hayan sido declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En caso de autorizarse por la autoridad laboral un expediente de traslado, las cuantías de las indemnizaciones serán también de mes y medio de salario por año de servicio con un tope de 12 años de antigüedad, es decir, una anualidad y media.

Artículo 29. Contratos de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio, la ley contemplase nuevas formas de contratación laboral, la Comisión mixta del Convenio deberá reunirse obligatoriamente para debatir la nueva regulación laboral en materia de contratos.

Artículo 30. Jubilación del empresario.

Cuando un empresario decida jubilarse, pase a situación de invalidez permanente absoluta o fallezca y no se plantee subrogación de empresa, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

a) Jubilación del empresario: El empresario deberá comunicar a los trabajadores y a sus representantes sindicales con al menos 1 año de antelación la decisión de jubilarse. Producida la jubilación, el fondo de comercio pasará a manos de los trabajadores, comprometiéndose el empresario durante el período de preaviso a realizar conjuntamente con los mismos las gestiones necesarias tendentes a la continuación de la actividad, o bien a otras fórmulas adoptadas de común acuerdo.

b) Invalidez absoluta del empresario: Se seguirá el mismo procedimiento que en el apartado a) salvo en el plazo de preaviso, que será el de la fecha de iniciación del expediente de invalidez.

c) Muerte del empresario: Cuando el empresario fallezca, sus herederos deberán notificar a los trabajadores y sus representantes sindicales en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del hecho causante, la continuidad de la actividad de la empresa, con su consiguiente subrogación, o de lo contrario ceder el fondo de comercio a los trabajadores, comprometiéndose los herederos a realizar conjuntamente con aquéllos las gestiones necesarias tendentes a la continuación de la actividad o bien a otras fórmulas adoptadas de común acuerdo.

Artículo 31. Participación.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio.

Artículo 32. Tablón de anuncios.

Las empresas colocarán en cada centro de trabajo un tablón de anuncios. Este tablón estará a disposición de los Delegados y miembros del Comité de empresa y Delegados de las secciones sindicales, quienes a su criterio harán uso del mismo para la publicación de notas de carácter laboral y sindical exclusivamente.

El Colegio de Agentes de Aduanas y la Asociación de Consignatarios de Buques también colocarán tablones de anuncios, previa autorización de la Administración aduanera y de mutuo acuerdo con la misma en los recintos aduaneros. Estos tablones estarán a disposición de las centrales sindicales que ostenten la representatividad del 10 por ciento en el sector, pudiendo éstas hacer uso de los mismos para la publicación de notas de carácter

laboral y sindical exclusivamente.

Artículo 33. Delegados de las secciones sindicales.

Las centrales sindicales con una afiliación en el conjunto del sector de al menos un 20 por ciento podrán nombrar Delegados sindicales en las siguientes condiciones:

En las empresas de menos de 6 trabajadores, cuando existan al menos 2 trabajadores afiliados.

En las empresas de entre 6 y 15 trabajadores, cuando el porcentaje de afiliación en el centro de trabajo sea al menos del 25 por ciento.

En las empresas de más de 15 trabajadores, cuando el porcentaje de afiliación en el centro de trabajo sea al menos del 20 por ciento.

Dichos Delegados tendrán los derechos, garantías y obligaciones que se señalan en los siguientes artículos.

Artículo 34. Delegados de personal y Comités de empresa.

Los Delegados de personal y Comités de empresa tendrán la composición y garantías señalados en la legislación vigente.

Los Delegados de personal y miembros de Comités de empresa que hayan salido elegidos en representación de alguna central sindical tendrán 3 días de permiso retribuido que podrán acumular al período vacacional.

Artículo 35. Competencias de las secciones sindicales.

Los Delegados de las secciones sindicales de empresa tendrán idénticas competencias y garantías a las establecidas en la legislación vigente para los Delegados de personal y Comités de empresa.

Además, el empresario les dará a conocer con antelación suficiente la contratación de nuevo personal y el tipo de contrato a realizar.

Las empresas informarán detalladamente a los Delegados de las secciones sindicales sobre la marcha y situación de las mismas trimestralmente en las segundas quincenas de enero, abril, julio y octubre respectivamente.

Los derechos y funciones reconocidos a los Delegados de las secciones sindicales podrán ser ejercidos indistintamente por éstos y/o por sus respectivas centrales.

Artículo 36. Garantías de las secciones sindicales.

A) Los Delegados de las secciones sindicales de centros de trabajo de 6 o más trabajadores, nombrados de acuerdo con lo establecido en el artículo 33, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su función que podrán ser acumuladas a las que les pudieran corresponder si los mismos unen a dicha condición la de Delegados de personal o miembros de Comités de empresa.

B) Ningún afiliado a una central sindical legalizada podrá ser sancionado disciplinariamente sin que ello haya sido puesto en conocimiento de la misma.

C) Ningún Delegado de central sindical podrá ser sancionado disciplinariamente sin la participación de ésta en el correspondiente expediente.

D) Los Delegados de centrales sindicales no podrán ser represaliados por su actividad sindical.

Artículo 37. Coordinadores sindicales.

Cada central sindical legalizada, que acredite una afiliación mínima del sector del 20 por ciento de los trabajadores, podrá nombrar un coordinador sindical por cada 25 trabajadores afiliados. Dichos coordinadores dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas cada uno para actividades sindicales, tanto dentro como fuera de la empresa y tendrán las mismas garantías que los Delegados sindicales.

Asimismo, podrán disponer de 15 días anuales de licencias no retribuidas para atender cuestiones sindicales debidamente acreditadas por la central sindical correspondiente.

Por acuerdo entre A.D.E.G.I., Colegio Oficial de Agentes de Aduanas y la central sindical afectada podrán acumularse, en 1 o varios, las horas correspondientes a los coordinadores sindicales de una misma central sindical con las condiciones que en cada caso se determinen.

Artículo 38. Convocatoria de las centrales sindicales.

Las centrales sindicales que cumplan el requisito mínimo de afiliación en el sector de un 20 por ciento dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese 1 sólo día el utilizado y 72 horas si fuese a utilizar más de 1 día de licencia no retribuida.

Las centrales sindicales que cumplan con el requisito de afiliación indicado en el párrafo anterior, podrán convocar reuniones en horas de trabajo para exponer y debatir temas relacionados con actividades laborales y sindicales. Estas reuniones podrán convocarse indistintamente por centros de trabajo o por convocatorias generales para el conjunto de los trabajadores del sector. Los trabajadores dispondrán anualmente de 5 horas retribuidas para estas reuniones, pudiendo realizarse como máximo 5 reuniones al año.

Cuando en el sector haya más de una central sindical que cumpla con el requisito de afiliación indicado, la convocatoria de las reuniones citadas en el párrafo anterior deberá hacerse de forma conjunta, debiendo tomarse las decisiones a este respecto por mayoría según la representatividad global conseguida por cada central en las elecciones sindicales.

La convocatoria de estas reuniones deberá notificarse con una antelación de 24 horas como mínimo, pactándose entre las partes la hora de inicio.

Artículo 39. Autonomía de las partes.

Las relaciones entre las partes firmantes del presente Convenio, no se verán afectadas salvo acuerdo expreso, por acuerdos interprofesionales o de otro tipo, ni por Convenios colectivos de ámbito superior.

Artículo 40. Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

1. En los Convenios de empresa o ámbito inferior: El Comité de empresa, Delegados de personal y las centrales

sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 33.

Estas representaciones serán automáticamente reconocidas.

2. En el Convenio de ámbito provincial, las centrales sindicales que acrediten el 10 por ciento de los Delegados sindicales del sector.

3. La composición de la mesa negociadora se realizará con el criterio de proporcionalidad en base a la representatividad que ostente cada central sindical con derecho a participar en la negociación.

Artículo 41. Inicio de negociación.

La parte receptora de la comunicación de inicio de negociaciones sólo podrá negarse a la misma en los casos en que no se cumplan los requisitos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 42. Condiciones no reguladas.

Para lo no regulado en el presente Convenio será de aplicación la Ordenanza Laboral de Empresas Consignatarias de Buques, siempre que no conculque la legislación vigente.

Artículo 43. Aplicación e interpretación. Formación y reciclaje.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión mixta de vigilancia que será el Organo de Interpretación y Arbitraje, Conciliación y Vigilancia de su cumplimiento, compuesta por 5 representantes de A.D.E.G.I. en representación empresarial y 4 de E.L.A.-S.T.V. y 1 de L.A.B. en calidad de representante de los trabajadores del sector.

Esta Comisión mixta tendrá su sede en el Colegio Oficial de Agentes de Aduanas, de Irún, sito en el Paseo de Colón, 78-1.º derecha.

Dicha Comisión mixta se encargará asimismo de estudiar las necesidades de formación y reciclaje en el sector, acordando los planes y programas al respecto y planificando el desarrollo de los mismos. Asimismo acordará las compensaciones económicas o de jornada a que dé lugar la asistencia de los trabajadores a los cursos programados o autorizados por la misma.

Artículo 44. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán la necesaria ropa de trabajo, calzado, ropa de agua, etc., para los trabajadores que por sus labores específicas lo necesiten.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Al objeto de financiar los cursos de formación y reciclaje en el sector, las partes acuerdan dotar un fondo, que se financiará a partes iguales mediante la aportación de una cuota empresarial de 135 pesetas por trabajador y mes, corriendo el resto a cargo del capítulo de promoción cultural del fondo social a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio.

Al inicio de los cursos, y una vez conocido el número de personas que participarán en los mismos, las partes

firmantes del Convenio se reunirán para ajustar la aportación de las cuotas al presupuesto total de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio elaborarán para el inicio de los cursos un reglamento que regulará las normas de funcionamiento de los mismos.

En el supuesto de que al final del curso haya un excedente económico, como consecuencia de bajas de alumnos, faltas de asistencia, no cubrirse las plazas o falta reconocida de rendimiento, dicho excedente pasará por mitades a las partes, deduciéndose a la patronal la parte proporcional en la primera cuota que corresponda al fondo social del próximo año.

Segunda.-Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco número 131 de 3 de julio de 1990. Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

TABLAS SALARIALES DEL 1-I-1992 AL 30-VI-1992.

CATEGORÍAS	"A"	"B"	"C"	VALOR TRIENIO	SALARIO ANUALIZADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO:					
JEFE DE SECCIÓN	86.901	120.254	207.155	4.394	3.314.480
JEFE DE NEGOCIADO	76.367	105.692	182.059	3.862	2.912.944
OFICIAL ADMINISTRATIVO	67.149	92.922	160.071	3.396	2.561.136
AUXILIAR DE PRIMERA	57.933	80.177	138.110	2.930	2.209.760
AUXILIAR DE SEGUNDA	43.453	60.128	103.581	2.208	1.657.296
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	34.867	48.253	83.120	1.764	1.329.920
PERSONAL SUBALTERNO:					
CONSERJE	59.115	81.813	140.928	2.989	2.254.848
COBRADOR	50.200	69.474	119.674	2.540	1.914.784
ORDENANZA	46.015	63.675	109.690	2.327	1.755.040
PORTERO	44.617	61.744	106.361	2.255	1.701.776
SERENO	44.617	61.744	106.361	2.255	1.701.776
BOTONES DE 16 Y 17 AÑOS	34.867	48.253	83.120	1.764	1.329.920
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:					
ENCARGADO SECCIÓN	61.974	85.768	147.742	3.135	2.363.872
OFICIAL DE PRIMERA	59.115	81.813	140.928	2.989	2.254.848
OFICIAL DE SEGUNDA	55.541	76.862	132.403	2.810	2.118.448
PEÓN	50.754	70.240	120.994	2.566	1.935.904
APRENDIZ	31.153	43.111	74.264	1.575	1.188.224
CONDUCTOR DE CAMIÓN	55.541	76.862	132.403	2.810	2.118.448
CONDUCTOR DE TURISMO	55.541	76.862	132.403	2.810	2.118.448
ENCARGADO DE ALMACÉN	59.115	81.813	140.928	2.989	2.254.848
MANIPULANTE	55.541	76.862	132.403	2.810	2.118.448
MOZO DE ALMACÉN	50.754	70.240	120.994	2.566	1.935.904
PERSONAL LIMPIEZA POR HORA	730	-	730	36	-

REVISIÓN SALARIAL (BOG de 27 de octubre de 1992)

Primero.-Las tablas salariales para el período 1 de julio de 1992 a 31 de diciembre de 1992 serán las que figuran en el anexo.

Segundo.-Las representaciones indicadas acuerdan solicitar de la autoridad laboral su inscripción y registro así como su publicación en el Boletín Oficial de Guipúzcoa.

TABLAS SALARIALES DEL 1-VII-1992 AL 31-XII-1992

CATEGORÍAS	"A"	"B"	"C"	VALOR TRIENIO	SALARIO ANUALIZADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO:					
JEFE DE SECCIÓN	86.901	127.985	214.886	4.394	3.438.176
JEFE DE NEGOCIADO	76.367	112.487	188.854	3.862	3.021.664
OFICIAL ADMINISTRATIVO	67.149	98.896	166.045	3.396	2.656.720
AUXILIAR DE PRIMERA	57.933	85.332	143.265	2.930	2.292.240
AUXILIAR DE SEGUNDA	43.453	63.994	107.447	2.208	1.719.152
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	34.867	51.355	86.222	1.764	1.379.552
PERSONAL SUBALTERNO:					
CONSERJE	59.155	87.073	146.188	2.989	2.339.008
COBRADOR	50.200	73.941	124.141	2.540	1.986.256
ORDENANZA	46.015	67.769	113.784	2.327	1.820.544
PORTERO	44.617	65.714	110.331	2.255	1.765.296
SERENO	44.617	65.714	110.331	2.255	1.765.296
BOTONES DE 16 Y 17 AÑOS	34.867	51.355	86.222	1.764	1.379.552
PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS:					
ENCARGADO DE SECCIÓN	61.974	91.292	153.266	3.135	2.452.256
OFICIAL DE PRIMERA	59.115	87.073	146.188	2.989	2.339.008
OFICIAL DE SEGUNDA	55.541	81.804	137.345	2.810	2.197.520
PEÓN	50.754	74.756	125.510	2.566	2.008.160
APRENDIZ	31.153	45.883	77.036	1.575	1.232.576
CONDUCTOR DE CAMIÓN	55.541	81.804	137.345	2.810	2.197.520
CONDUCTOR DE TURISMO	55.541	81.804	137.345	2.810	2.197.520
ENCARGADO DE ALMACÉN	59.115	87.073	146.188	2.989	2.339.008
MANIPULANTE	55.541	81.804	137.345	2.810	2.197.520
MOZO DE ALMACÉN	50.754	74.756	125.510	2.566	2.008.160
PERSONAL LIMPIEZA POR HORA	777	-	777	36	-