

Izena	Kopu.	Bakant.	Iraungi. o.rdains.	Oinarrisko o sagarr.	Lantokiko
<b>3.2. Zerbitzu Bereziko azpieskala</b>					
Udaltzainak	6	2	—	C1	14
Udaltzaina	1	—	—	C1	16
Udaltzain Nagusia	1	1	—	C1	15
<b>LANGILE FUNTZIONARIOEN KOPURU OSOA</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>—</b>		
<b>B) BITARTEKO LANGILERIA FUNTZIONARIOA</b>					
Kontuhartzailletza	1	—	—	A1	21
Udaltzain Nagusia	1	—	—	C1	15
Udaltzaina	2	—	—	C1	14
<b>BITARTEKO LANGILE FUNTZIONARIOEN KOPURU OSOA</b>	<b>4</b>	<b>—</b>	<b>—</b>		
<b>C) LAN ITUNPEKO LANGILERIA FINKOA</b>					
Ur Operadorea	1	—	—	C1	12
Elektrikaria	1	—	—	AP	11
Liburutegiko Laguntzailea	1	—	—	C2	11
Hainbat lanbidetako ofiziala	1	1	—	AP	11
Mantenimenduaz arduraduna	1	1	—	AP	8
Peoia	3	—	—	AP	8
Garbitzailea	1	—	—	AP	8
<b>LANGILE FINKOEN KOPURU OSOA</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>—</b>		
<b>D) LAN ITUNPEKO LANGILERIA DENBORALDIKOA</b>					
Bibliotekako Laguntzailea	1	—	—	C2	11
Bibliotekako Laguntzailea	2	—	—	C2	9
Kirolegia arduraduna	1	—	—	AP	8
Administrari Laguntzailea	1	—	—	C2	9
Bulego Tekmikoko Teknokari Laguntzailea	1	—	—	A2	18
Mantenimenduaz arduraduna	1	—	—	AP	8
Lanbide Enplegu Plana, peioak	7	—	—	AP	8
Lanbide Enplegu Plana, Administrari Laguntzailea	1	—	—	C2	8
<b>LANGILE DENBORALDIKOEN KOPURU OSOA</b>	<b>15</b>	<b>—</b>	<b>—</b>		

Gueñesen, 2014ko otsailaren 24an.—Alkatea, Koldo Artaraz  
Martín

(II-1277)

Denominación	Núm.	Vacant.	A ext.	Ret. básicas	C. destino
<b>3.2. Subescala Servicios Especiales</b>					
Policías Municipales	6	2	—	C1	14
Policía Municipal	1	—	—	C1	16
Jefe Policía Munic.	1	1	—	C1	15
<b>TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>—</b>		
<b>B) PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO</b>					
Intervención	1	—	—	A1	21
Jefe Policía Municipal	1	—	—	C1	15
Policía Municipal	2	—	—	C1	14
<b>TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO</b>	<b>4</b>	<b>—</b>	<b>—</b>		
<b>C) PERSONAL LABORAL FIJO</b>					
Operador de Aguas	1	—	—	C1	12
Electricista	1	—	—	AP	11
Auxiliar de Biblioteca	1	—	—	C2	11
Oficial Oficios Varios	1	1	—	AP	11
Encargado de mantenimiento	1	1	—	AP	8
Operario	3	—	—	AP	8
Limpiadora	1	—	—	AP	8
<b>TOTAL PERSONAL LABORAL FIJO</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>—</b>		
<b>D) PERSONAL LABORAL TEMPORAL</b>					
Auxiliar de Biblioteca	1	—	—	C2	11
Auxiliar de Biblioteca	2	—	—	C2	9
Encargado de Polideportivo	1	—	—	AP	8
Auxiliar Administrativo	1	—	—	C2	9
Técnico apoyo Oficina Técnica	1	—	—	A2	18
Encargado mantenimiento	1	—	—	AP	8
Plan Empleo Lanbide, operarios	7	—	—	AP	8
Plan Empleo Lanbide, Aux.Adtvio	1	—	—	C2	8
<b>TOTAL PERSONAL TEMPORAL</b>	<b>20</b>	<b>—</b>	<b>—</b>		

En Güeñes, a 24 de febrero de 2014.—El Alcalde, Koldo Arta-  
raz Martín

(II-1277)

### III. Atala / Sección III

## Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autónoma del País Vasco

#### Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

**Bilboko Portuaren Enpresa Zamaketariak sektoreko  
hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia  
48100015012014).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enple-  
guko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena.  
Honen bidez ebazten da Bilboko Portuaren Enpresa Zamaketariak  
sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argi-  
taratzea (hitzarmen kodea zk. 48100015012014).

*Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari-  
tza honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatu-  
tako hitzarmen kolektiboa.

#### Departamento de Empleo y Políticas Sociales

**Convenio Colectivo de Empresas Estibadoras del Puer-  
to de Bilbao (código de convenio número 48100015012014).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Polí-  
ticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas  
Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito  
del Convenio Colectivo de Empresas Estibadoras del Puerto de Bil-  
bao (código de convenio número 48100015012014).

*Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación  
el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la repre-  
sentación sindical.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2014ko urtarrilaren 21ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Josu Mirena de Zubero Olaechea

## BILBOKO PORTUKO ENPRESA ZAMAKETARIEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

2014., 2015., 2016. ETA 2017. URTEETARAKO

### 1. artikulua.—*Indarraldia, iraupena eta amaiera*

Hitzarmen honen klausulak 2014ko urtarrilaren 1ean jarriko dira indarrean.

Hitzarmen honek lau urteko iraupena izango du, 2014ko urtarrilaren 1ean indarrean jartzen denetik 2017ko abenduaren 31ra arte, eta 2017ko urriaren 1ean amaitutzat joko da automatikoki.

Hitzarmena amaitu eta lege ezarritako gehieneko indarraldian (urte 1), hitzarmen honen edukietan adostasunik lortzen ez bada, Negoziazio Batzordea osatzen duten aldeek PRECOren bitartekotza-prozedurara joko dute («EHAA», 2000ko apirilaren 4a) desadostasunari irtenbidea emateko, eta bi hilabeteko epea izango du horretarako. Eta bitartekariaren proposamena onartzen ez bada, aldeek gehienez ere hamar hilabeteko epea izango dute adostasuna lortzen saiatzeko. Bitartekotzak irau bitartean, bai eta proposamena ezetsi ondorengo gehieneko epeak irau bitartean ere, hitzarmena aplikatuko da.

Enpresa-ordezkaritzak hitzarmen honen kopia bana bidaliko die hitzarmenak eragiten dien enpresa guztiei, haren berri izan dezaten eta berehala bete dezaten.

### 2. artikulua.—*Funtzio-eremua*

Hitzarmen honek Bilboko Portuko Enpresa Zamaketariei eta enpresa horietako langileei eragiten die, portuko zamaketarien kolektiboari izan ezik, beren hitzarmen espezifikoiari atxikita baitaude.

### 3. artikulua.—*Langile-eremua*

Langileen Estatutuak kanpo uzten ez dituen langileak hartuko dira lan-kontratudun langiletzat.

### 4. artikulua.—*Batzorde paritaria*

Batzorde Paritario bat eratzea adostu da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, aldeak adiskidetzeko, eztabaidak ebazteko eta hitzarmena betetzen den zaintzeko.

*Osaera*

Hitzarmen kolektiboaren negoziazio-batzordea osatzen duten erakunde sindikalek eta enpresa-erakundeek osatuko dute Batzorde Paritarioa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 21 de enero de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO

AÑOS 2014, 2015, 2016 Y 2017

### Artículo 1.—*Vigencia, duración y denuncia*

Las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2014.

La duración del presente convenio se fija en cuatro años, contados entre la fecha de su vigencia 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017, quedando denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2017.

A partir de la fecha establecida legalmente como periodo máximo de vigencia tras su denuncia (1 año), si no hubiera acuerdo en el contenido del Convenio, las partes integrantes de la Comisión Negociadora someterán dicho desacuerdo al procedimiento de mediación del PRECO («B.O.P.V.» 4 de abril de 2000), que no excederá de dos meses, y para el supuesto de que no se aceptara la propuesta del mediador, las partes dispondrán hasta un máximo de otros diez meses más para intentar llegar a un acuerdo. Durante la mediación, así como durante el periodo máximo siguiente a su rechazo, el Convenio continuará siendo de aplicación.

La representación empresarial enviará un ejemplar de este Convenio a todas las empresas afectadas para su conocimiento e inmediato cumplimiento.

### Artículo 2.—*Ámbito funcional*

El presente Convenio vincula a las Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao y su personal, exceptuando al colectivo de estibadores portuarios, que están afectos al suyo específico.

### Artículo 3.—*Ámbito personal*

Se entenderá personal laboral el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4.—*Comisión paritaria*

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

*Composición*

La Comisión Paritaria está integrada por las organizaciones sindicales y empresariales integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Sindikatu bakoitzak hautatutako kide banak osatuko dute ordezkari-tza sindikala eta sindikatu bakoitzak hautatutako beste hainbeste kidek osatuko dute enpresa-ordezkari-tza.

Batzorde Paritarioko kideek idazkari bat aukeratu behar dute elkarren artean.

Batzorde Paritarioaren egoitza ofiziala ACBEk duen bera izango da.

#### Prozedura

Batzorde Paritarioan aztertuko diren gaiak gehienez 7 eguneko epean ebatzi beharko dira.

Batzorde Paritarioari proposatzen zaizkion aztergaiak buruzko txostenak, memoriak edo bestelako dokumentuak badaude, zenbat kidek osatzen duten Batzorde Paritarioa, hainbat kopia aurkeztu behar dira.

Batzorde Paritarioak aztergai baten berri duenean, erakundeek helarazi behar die, posta elektronikoki edo fax bidezko jakinarazpen baten bidez ahal dela. Era berean, hitzarmen kolektiboa sinatzen duten erakundeek Batzorde Paritarioan dituzten ordezkariak eman behar diete aztergaiak berri.

Batzorde Paritarioan ordezkariak dituzten erakundeek aholkulariak izenda ditzakete, batzordearen bileretan parte hartzeko. Aholkulariek hitza izango dute, baina ez botorik.

Batzorde Paritarioaren erabakiak ordezkari-tza bakoitzaren (sindikatuena eta enpresarena) gehiengoak onartu behar dituzte, eta, gehiengoak kalkulatzeko, hitzarmena sinatzen duten erakundeek Hitzarmen Kolektiboa Negoziatzeko Batzordean dituzten ordezkarien ehuneko hartu behar da kontuan.

#### Funtzioak

##### 1. Hitzarmen kolektiboa interpretatzea.

1.1. Kontsulta egiten duten aldeek mahaigaineratu dituzten gaietara mugatu behar dute Batzorde Paritarioaren erabakiek, eta kontuan hartu behar dituzte eskatzaileek zuzenean edo Batzorde Paritarioaren eskaerari erantzunez aurkezten dituzten dokumentu osagarriak eta Batzorde Paritarioaren balorazioak.

1.2. Batzorde Paritarioaren erabakiak hitzarmen kolektiboa bezain eraginkorrak izango dira alde juridikotik, Langileen Estatu-tuaren 91.4. artikulua xedatzen duenarekin bat.

1.3. Hitzarmen kolektiboaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboetan, beste prozedura judicial edo ordezkari-tza proposatu aurretik, Batzorde Paritarioak hartu behar du esku.

2. Batzorde Paritarioak nahitaez ebatzi beharko ditu, PRECOren gatazka borondatez ebazteko prozedurari ekin aurretik, hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez betetzeari buruzko auziak.

##### 3. Hitzartutakoa betetzen den zaintzea.

4. Sinatzaileek PRECO gatazka kolektiboak ebazteko prozeduraren barruko bitartekari-tza- eta arbitraje-prozeduren bitartez ebazaraz ditzakete Batzorde Paritarioaren barruan haren eskumenen inguruan sortzen diren desadostasunak.

#### 5. artikulua.—*Bere baitan hartzea, konpentsazioa eta baldintza onenak*

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak gutxienez hartzat hartzen direnez, denetan onenak errespetatuko dira; beren hitzarmena duten enpresei dagokienez, hitzarmen honen bidez adostutako hobeak aplikatuko dira, baldin eta orokorrean kontuan hartuta hobeak badira.

Nolanahi ere, hitzarmen honek eragiten dien langile guztiei bermatuko zaie igoera benetako soldatetan. Igoera hori, gutxienez, 2014an indarrean dagoen soldata-taularen eta hitzarmen honetan adostutako igoeraren arteko aldeak egiten duen zenbatekoa izango da.

Ez dira inola ere bere baitan hartzeko moduko igoeratzat hartuko arrazoi hauengatik: antzinatasuna, kategorian gora egitea eta hitzarmen honetako gainerako kontzeptuak.

La representación sindical se conformará por un miembro designado por cada sindicato y la representación empresarial por el mismo número de miembros designado por cada sindicato.

De entre los miembros de la Comisión Paritaria se elegirá a uno que realizará las labores de Secretaría.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el de la ACBE.

#### Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 7 días.

Quando los asuntos planteados a la Comisión Paritaria incorporen informes, memorias o relación de otros documentos se presentará un número de copias igual al de miembros de la Comisión Paritaria.

Recibido en la sede de la Comisión Paritaria el asunto a ella sometido, se dará traslado a las organizaciones mediante notificación preferentemente por correo electrónico, fax, correspondiendo a las mismas la notificación a las personas que les representen en la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores que designen las organizaciones presentes en la misma.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por mayorías de cada una de las representaciones, social y empresarial, atendiendo a los porcentajes de representación que las distintas organizaciones tuvieren en el banco social y empresarial de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

#### Funciones

##### 1. Interpretación del Convenio Colectivo.

1.1. El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria se contraerá a lo planteado por la parte consultante teniendo en cuenta la documentación complementaria aportada por el solicitante directamente o a requerimiento de la Comisión Paritaria, y las valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

1.2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia jurídica que el texto del Convenio Colectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. En los conflictos colectivos que versan sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo deberá intervenir la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de otro procedimiento judicial o alternativo al mismo.

2. La Comisión Paritaria se pronunciará con carácter preceptivo y previo a los procedimientos voluntarios de resolución del Preco, sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

##### 3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias podrán ser sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje del PRECO.

#### Artículo 5.—*Absorción, compensación y condiciones mas ventajosas*

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables aplicándose por aquellas empresas que tengan Convenio propio las mejoras establecidas por el actual, sí, considerándose éstas globalmente, son superiores.

No obstante, a todo el personal afectado por el presente Convenio, se le garantizará, como mínimo, un incremento en sus salarios reales en la misma cuantía en euros que la diferencia entre la tabla salarial vigente en 2014 y los incrementos pactados en este Convenio.

En ningún caso se considerarán como absorbibles los aumentos por antigüedad, ascensos de categorías, y cuantos otros conceptos integren este Convenio.

**6. artikulua.—Igoerak**

2014. urtean, kontzeptu ekonomiko guztien ordainsariak hitzarmen honetan adierazitakoak dira.

2015. urtean, hitzarmen honetan adierazten diren kontzeptu ekonomiko guztiei %1,00ko igoera aplikatuko zaie, 10. artikuluko kontzeptuei izan ezik.

2016. urtean, hitzarmen honetan adierazten diren kontzeptu ekonomiko guztiei %1,00ko igoera aplikatuko zaie, 10. artikuluko kontzeptuei izan ezik.

2017. urtean, hitzarmen honetan adierazten diren kontzeptu ekonomiko guztiei %1,00ko igoera aplikatuko zaie, 10. artikuluko kontzeptuei izan ezik.

Hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz langileek jaso behar dituzten atzerapenak hitzarmen hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo hilean ordainduko dituzte enpresek.

**7. artikulua.—Antzintasuna**

Antzintasunak muga hau izango du: zortzi hirurteko gehi bos-turteko bat (hogeita bederatzirte). Oinarrizko soldataren %5aren arabera ordainduko da. Zortzi antzintasun-epe bete dituzten langileei dagokienez, hurrengo eta azken epea enpresan hogeita bederatzirte lanean betetzen dituztenean sortuko dute. Jada bederatzirte epe edo gehiago dituztenek ez dute epe gehiagorik sortuko. Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean sartzean epe horiek gainditu dituzten langileen antzintasuna errespetatuko da.

**8. artikulua.—Aparteko ordainsariak**

Aparteko ordainsariak martxoan, ekainean, irailean eta abenduan ordainduko dira, hilabete bakoitzaren lehendabiziko hamabostaldian.

**9. artikulua.—Haborokin bereziak**

1. Ahalordeak: Ahalorde-zereginak egiten dituzten langileek, edozein dela haien kategoria, 2-A. eranskinean adierazitako kopurua hileroko jasoko dute lanpostuagatik osagarri gisa. Aduana- zein banku-kudeaketak eta bulego publikoetako kudeaketak egiteko edozein motatako notario-ahalardea duen langile orori dagokio «ahalarde» kontzeptuagatik haborokina.

2. Arriskua eta toxikotasuna: Hitzarmen honek eragiten dien eta askotariko zerbitzuetan aritzen diren langileek, baldin eta egin-kizun profesional nagusia portu-esparruan itsasontzien zein merkantzien despatxua egitea bada, 2-C. eranskinean adierazitako kopurua jasoko dute aipatutako kontzeptuagatik. Kanpo geratzen dira berariaz lantokia portuan duten enpresetako administrariak, baldin eta jarduera profesional hori betetzen ez badute.

3. Ordezkaritza-gastuak: Aholkularitza-zereginak egiteaz gain, aholkulariek beren jarduera profesionalean enpresa defendatzen badute auzitegietan, administrazioan eta edozein motatako zentro edo bulego ofizialetan, lanpostuagatik osagarri gisa 2-B eranskinean adierazitako kopurua jasoko dute hileroko.

4. Beste kategoria bati parekatu gabeko telefonista: Antzintasuneko hiru urte betetakoan, soldata-taularen arabera jaso behar lukeen zenbatekoaz gain, 2014. urtean hirurogeita bi euro eta hirurogeita hamaika zentimo (62,71 euro) jasoko ditu hamasei hileko soldatetan.

5. Askotariko Zerbitzuengatik plusa, ordutegiaren konpentsazio gisa: Askotariko zerbitzuetan aritzen diren langileek jasoko dute, eta portuko lan-ordutegia derrigorrean bete behar duen langile orok, udako lanaldian ere betetzen baitute (asteleheneetik ostiralera, lanaldi zatituan, 8:00etatik 11:50era eta 14:00etatik 17:50era; edo lanaldi trinkoan 8:00etatik 13:50era edo 14:00etatik 19:50era). Nolanahi ere, plus horren bidez konpentsatu egiten da urte osoan lanaldi zatituan lan egiten duten Askotariko Zerbitzuetako langileen urteko gehiegizko lanaldia (2-D. eranskina).

Hitzarmen hau sinatu zen egunean Askotariko Zerbitzuetako langile zirenak izango dira aurrerantzean ere.

6. Kutxazainak eta kobratzeko zein ordaintzeko eragiketarako egiten dituzten langileak: Kutxazainek eta kobratzeko zein ordaintzeko eragiketarako egiten dituzten langileek, eragiketara horiekiko eran-

**Artículo 6.—Incrementos**

Para el año 2014, las retribuciones de todos los conceptos económicos son las que constan en este Convenio.

Para el año 2015, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del 1,00%, excepto los conceptos del artículo 10.

Para el año 2016, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del 1,00%, excepto los conceptos del artículo 10.

Para el año 2017, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del 1,00%, excepto los conceptos del artículo 10.

Los atrasos a percibir por el personal como consecuencia de la vigencia de este Convenio, serán abonados por las empresas en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**Artículo 7.—Antigüedad**

La antigüedad tendrá un límite de ocho trienios más un quinquenio (veintinueve años), retribuyéndose a razón de un 5% del salario base. Aquellos trabajadores que hayan generado ya ocho tramos de antigüedad, devengarán el siguiente y último tramo al cumplir veintinueve años de servicio en la empresa. Los que ya tuvieren nueve o más tramos no generarán ninguno más. En todo caso se respetará la antigüedad de quienes hayan superado dichos límites a la entrada en vigor de este Convenio.

**Artículo 8.—Pagas extraordinarias**

El pago de las mismas se efectuará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

**Artículo 9.—Gratificaciones especiales**

1. Poderes: El personal cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderados/as, percibirán como complemento de puesto de trabajo la cantidad mensual reseñada en el Anexo 2-A. Se entenderá que la gratificación en concepto de «poder», abarca a todo personal con cualquier tipo de poder notarial para gestiones aduaneras, bancarias o en oficinas públicas.

2. Peligrosidad y Toxicidad: El personal de Servicios Varios, y el afectado por el convenio, cuya función profesional principal sea el despacho de buques o mercancías dentro del recinto portuario, percibirán por el citado concepto la cantidad estipulada en el Anexo 2-C. Quedan expresamente excluidos el personal administrativo de las empresas con centro de trabajo en el puerto y que no realicen dicha actividad profesional.

3. Gastos de Representación: Los asesores/as que en el ejercicio de la profesión además de la función de asesoramiento que realicen, lleven la defensa de la Empresa, ante los Tribunales, Administración y cualquier clase de Centros o Dependencias Oficiales, percibirán como complemento de puesto de trabajo, la cantidad prevista en el Anexo número 2-B —Mensual—.

4. Telefonista/o No Equiparada/o a Otra Categoría: Cumplidos los tres años de antigüedad, sobre la cantidad que haya de recibir según Tabla Salarial, percibirá para el año 2014, la suma de sesenta y dos con setenta y un euros ( 62,71 euros ) por dieciséis mensualidades.

5. Plus de Servicios Varios Compensación Horario: Lo percibirá el personal de Servicios Varios, y todo aquél, por su sumisión obligada al horario laboral del puerto, (de lunes a viernes, en Jornada Partida de 8 a 11,50 h. y de 14 a 17,50 h., o Jornada Intensiva de 8 a 13,50 h. o de 14 a 19,50 h. efectivas de trabajo) incluso en jornada de verano. En todo caso, con la percepción de este plus queda compensado el exceso de jornada anual del personal de Servicios Varios que trabaje todo el año en jornada partida (Anexo 2-D).

El personal de Servicios Varios será el mismo que hasta la fecha de la firma de este Convenio.

6. Personal cajero y Personal empleado en operaciones de cobro y pago: El personal cajero y el que realice operaciones de cobros y pagos, teniendo responsabilidad directa a dichas opera-

tzukizun zuzena dutenez, 2-E. eranskinean kontzeptu horretarako adierazitako haborokina jasoko dute.

#### 10. artikulua.—*Dietak*

2. eranskinean adierazitakoak izango dira.

— Dieta erdia: bazkaltzeko ordua ohiko ordutegitik beherakoa duten langileek 8,88 euro jasoko dituzte. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean zenbateko horri eutsiko zaio.

Bestalde, enpresan «bazkarirako laguntza» kontzepturako zenbateko bat itunduta bada, edo ituntzen bada, zenbateko hori ez da 5,18 euro baino gutxiago izango. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, zenbateko horri eutsiko zaio.

#### 11. artikulua.—*Enpresan urte asko betetzeagatik prima*

Enpresan urte asko betetzeagatik prima, enpresa berean 23 edo 28 urte lan egiteagatik hiru edo sei hileko soldatako haborokina jasotzeko eskubidea ematen zuena, hurrenez hurren, bertan behera geratuko da 2013ko abenduaren 31n. Hala ere, egun hori bitartean langile bakoitzak metatutako eskubide-igurikimenari eutsiko zaio. Hortaz, enpresan antzinasuneko urte horiek betetzean, egun hori bitartean kalkulatuako zati proportzionala jasoko du prima gisa. Zenbatekoa kuantifikatzeko, kobratzean langileak jasotako hilekoa hartuko da kontuan.

#### 12. artikulua.—*Langileentzako ezkonsaria*

Ezkontzeagatik ezkonsaria, baldin eta kontratua deuseztatzen bada, lan egindako urte bakoitzeko hileko soldata batekoa izango da, eta gehienez ere sei hileko soldata; hileko horiek honela kalkulatu dira: hitzarmen honetan adierazitakoak gehi antzinasuna.

#### 13. artikulua.—*Gaixotasunagatik edo istripuagatik konpentsazio ekonomikoa*

Aldi baterako ezintasun-egoera bada, enpresek beharrezko osagarria ordainduko die langileei, Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikorekin batera soldata osorik jaso dezan ekoizleak.

Soldataz kanpoko osagarri horren onurak ekoizleari ordainduko zaizkio, Gizarte Segurantzaren laguntza ekonomikoa jasotzen duen bitartean. Enpresek ahalmena dute beren zerbitzura dauden medikuek bisita eta azterketa egin diezaieten aipatutako osagarri hori jasotzen ari diren ekoizleei beren etxean bertan eta behar beste aldiz.

#### 14. artikulua.—*Lanbide-taldeak*

Prestazioaren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta eduki orokorra modu unitarioan multzokatzen duena da lanbide-taldea, eta hainbat lanbide-kategoria zein lanbide-eginkizun edo -espezialitate har ditzake bere baitan lanbide-talde batek.

##### 1. taldea.—*Administrazioko buruak eta erdi-mailako arduradunak*

Enpresaren administrazio-kudeaketa (idazkaritza, fakturazioa, kontabilitatea, langileak, erosketak, etab.), sistema informatikoen departamentuak, portuko logistikarekin zerikusia duten lanen administrazio-departamentuak eta beste antzeko batzuk osatzen dituzten esparruetako departamentu, atal edo lan-talde baten buru izateko, haiek zuzentzeko edo koordinatzeko erantzukizuna duten langileak.

— Atalburua.

— Bulegoburua edo analista.

##### 2. taldea.—*Askotariko zerbitzuetako buruak eta erdi-mailako arduradunak*

Eskuz egiten diren lan teknikoekin, mantentze-lanekin, konponketekin, garraioarekin, garraiatzearekin, garbitasunarekin, manipulazioarekin, biltegitzearekin eta antzekoekin zerikusia duten departamentu, atal edo lan-talde baten buru izateko, haiek zuzentzeko edo koordinatzeko erantzukizuna duten langileak.

— Taldeburua (Biltegiko edo Tailerreko burua, 4 langileren arduraduna).

— Biltegiko edo Tailerreko burua.

ciones, percibirán la gratificación fijada en el Anexo 2-E para dicho concepto.

#### Artículo 10.—*Dietas*

Serán las consignadas en el Anexo número 2.

— Media dieta: el personal que, circunstancialmente, haya de atenderse a un horario para la comida, inferior al horario habitual, percibirá la cantidad de 8,88 euros, cantidad que se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

Por otra parte, en las empresas en que se haya pactado o se pacte una cantidad como «ayuda a comida», la misma no podrá ser inferior a 5,18 euros, cantidad que se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 11.—*Prima por larga permanencia en la empresa*

La prima por larga permanencia, que daba derecho a percibir una gratificación de tres o seis mensualidades de salario, al cumplir el personal 23 o 38 años respectivamente de servicio en la misma empresa, queda extinguida a 31 de diciembre de 2013. No obstante, se mantiene la expectativa de derecho acumulada por cada trabajador hasta dicha fecha, de tal forma que al cumplirse dichos años de antigüedad en la empresa, recibirá como prima la parte proporcional calculada hasta dicha fecha. La cuantificación del importe se realizará conforme a la mensualidad percibida por el trabajador en el momento del cobro.

#### Artículo 12.—*Dote del personal*

La dote del personal con ocasión de matrimonio, siempre que rescinda el contrato laboral, será de una mensualidad por año de servicio, con un tope máximo de seis mensualidades; dichas mensualidades serán las consignadas en el Convenio más la antigüedad.

#### Artículo 13.—*compensación económica por enfermedad o accidente*

En el caso de incapacidad temporal, las Empresas abonarán a su personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el productor reciba la totalidad de su salario.

Los beneficios de este complemento extrasalarial, se abonarán al productor mientras éste reciba asistencia económica de la Seguridad Social. Las Empresas tendrán la facultad de que por los Médicos a su servicio sean visitados y reconocidos en su domicilio los productores que estén percibiendo el complemento aludido cuantas veces lo estimen necesario.

#### Artículo 14.—*Grupos profesionales*

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

##### Grupo 1.—*Jefes y mandos intermedios administrativos*

Personal con responsabilidad propia para la jefatura, dirección o coordinación de un departamento, área o grupo de trabajo dentro de las áreas que comportan la gestión administrativa de la empresa (secretaría, facturación, contabilidad, personal, compras, etc...), departamentos de sistemas informáticos, departamentos administrativos de operaciones relacionadas con la logística portuaria, u otros análogos.

— Jefe de Sección.

— Jefe de Negociado o Analista.

##### Grupo 2.—*Jefes y mandos intermedios de servicios varios*

Personal con responsabilidad propia para la jefatura, dirección o coordinación de un departamento, área o grupo de trabajo relacionado con tareas técnicas manuales, mantenimiento, reparación, transporte, acarreo, limpieza, manipulación, almacenaje, etc...

— Jefe de Equipo (Jefe de Almacén o Taller con 4 personas).

— Jefe de Almacén o Taller.

**3. taldea.—Administrazioko gainerako langileak**

1. taldean adierazi ez diren eta enpresaren administrazio-kudeaketa (idazkaritza, fakturazioa, kontabilitatea, langileak, erosketak, etab.), sistema informatikoen departamentuak, portuko logistika-rekin zerikusia duten lanen administrazio-departamentuetan eta beste antzeko batzuk osatzen dituzten esparruetan lan egiten duten langileak.

- Ofizial gorena edo Programatzailea.
- Ofiziala.
- 1. mailako administrari laguntzailea edo Operadorea.
- 2. mailako administrari laguntzailea.
- 17 urteko izangaia.
- 16 urteko izangaia.
- 3 urtetik gorako antzintasuna duen telefonista.
- Telefonista.

**4. taldea.—Askotariko zerbitzuetako gainerako langileak**

2. taldean adierazi ez diren eta eskuz egiten diren lan teknikoekin, mantentze-lanekin, konponketekin, garraioarekin, garraio-tzearekin, garbitasunarekin, manipulazioarekin, biltegitratzearekin eta antzekoekin zerikusia duten lanak egiten dituzten langileak.

- 1. mailako ofiziala (ohar-hartzailea, manipulatzaila, garabilaria, mekanikaria, soldatzailea, argiketaria, kamioi- edo auto-gidaria).
- 2. mailako ofiziala (biltegiko langile).
- 1. mailako espezialista (3 urteko antzintasuna).
- 18 urteko espezialista eta zaindaria.
- Prestakuntzan dauden langileak eta 17 urteko laguntzaileak.
- Prestakuntzan dauden langileak eta 16 urteko laguntzaileak.

**5. taldea.—Agindupekoak**

- Etxezaina.
- Kobratzailea, mandataria, atezaina, gauzaina eta 8 orduko lanaldia duten garbitzaileak.
- Mandatugilea.
- 8 orduko lanaldia ez duten garbitzaileak.

**15. artikulua.—Prestakuntzarako kontratua**

Enpresa eta langilea mota horretako kontratu baten bidez lotzen dituena hartzen da prestakuntzarako kontratutzat. Kontratu hori betez, prestakuntzan dauden langileen lanez baliatzen da enpresa, eta enpresak bere gain hartzen du hitzarmen honetako lanbide-taldeen kategorietan zehaztutako lanbideren bat erakusteko betebeharrak.

Gaiari buruz arauetan ezartzen dena ezartzen dela, prestakuntzan dauden langileen soldata hau izango da: ikasten ari den arloari dagokion kategoriarako hitzarmen honetan ezarritako oinarriko soldataren %75 lehendabiziko urtean, %80 bigarren urtean eta %90 hirugarren urtean. Soldata hori ez da inoiz lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango.

**16. artikulua.—Txanda-kontratua**

Enpresetan txanda-kontratua sustatzeko eta langabetuak (berezikiki gazteak) lan-arloan sartzeko helburuarekin, hitzarmen kolektibo hau sinatzen dutenek, Langileen Estatutuaren 12.7 artikulua araberak, kontratu-mota hori adostea sustatzeko baka-rrik, lanbide-taldeen edo kategorია baliokideen araberrako sailka-pen profesionalaren sistema bat sortzea erabaki dute.

**1. taldea**

- Atalburua.
- Bulegoburua edo analista.
- Taldeburua (Biltegiko edo Tailerreko burua, 4 langileren ardu-raduna).
- Biltegiko edo Tailerreko burua.

**Grupo 3.—Resto de personal administrativo**

Personal que desarrolla sus funciones dentro de las áreas que comportan la gestión administrativa de la empresa (secretaría, facturación, contabilidad, personal, compras, etc...), departamentos de sistemas informáticos, departamentos administrativos de operaciones relacionadas con la logística portuaria, u otros análogos, no incluidos en el Grupo 1.

- Oficial Preferente o Programador.
- Oficial.
- Auxiliar Administrativo de 1.ª u Operador.
- Auxiliar Administrativo de 2.ª.
- Aspirante de 17 años.
- Aspirante de 16 años.
- Telefonista con más de 3 años de antigüedad.
- Telefonista.

**Grupo 4.—Resto de personal de servicios varios**

Personal que desarrolla tareas técnicas manuales, de mantenimiento, reparación, transporte, acarreo, limpieza, manipulación, almacenaje, etc... no incluidos en el Grupo 2.

- Oficial de 1.ª (Anotador, manipulante, gruista, mecánico, soldador, electricista, conductor de camión o turismo).
- Oficial de 2.ª (Mozo de Almacén).
- Especialista de 1.ª (con 3 años de antigüedad).
- Especialista de 18 años y guardianes.
- Personal en formación y Ayudantes de 17 años.
- Personal en formación y Ayudantes de 16 años.

**Grupo 5.—Subalterno**

- Conserje.
- Cobrador, Ordenanza, Portero, Sereno y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8 horas.
- Botones o Recadero.
- Personal de limpieza sin trabajar 8 horas.

**Artículo 15.—Contrato para la formación**

Se considera contrato para la formación aquel que liga al personal con la Empresa por un contrato de esta naturaleza, y que, en virtud del cual, la empresa, a la vez que utiliza los trabajos del personal en formación, se obliga a enseñarle un oficio de los especificados en las categorías de los grupos profesionales del presente Convenio.

Independientemente de lo establecido en la normativa legal sobre la materia, el salario que perciba el personal en formación será del 75% el primer año, el 80% el segundo año, y el 90% el tercero, sobre el salario establecido en el Convenio para la categoría para la que desempeña el aprendizaje. Este salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.

**Artículo 16.—Contrato de relevo**

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores/as desempleados/as, preferentemente jóvenes, los y las firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan, a los solos efectos de promover la concertación de este tipo contractual, crear un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales o de categorías equivalente.

**Grupo 1**

- Jefe/a Sección.
- Jefe/a Negociado o Analista.
- Jefe/a Equipo Almacén o Taller con 4 personas.
- Jefe/a Almacén o Taller.

**II. taldea**

- Ofizial gorenak edo Programatzailea.
- Ofiziala.
- 1. mailako administrari laguntzailea edo Operadorea.
- 1. mailako ofiziala (ohar-hartzailea...).
- 2. mailako ofiziala.

**III. taldea**

- 2. mailako administrari laguntzailea.
- Telefonista
- Etxezaina
- Kobratzailea, mandataria...
- Garbitzaileak
- Especialistak

Langileak 61 urte betetzen dituzenean erretiro partziala hartzeko eskubidea edukiko du, txanda-kontratuaren araudian ezarritako irizpideen barruan, eta enpleguko zerbitzu publikoetan lanposturako egokitasun-baldintzak dituen langileren bat bada, betiere. Bestalde, enpresari erretiro partziala hartuko duela jakinarazi behar dio sei hilabeteko aurrerapenarekin.

**17. artikulua.—Soldaten ordainketa**

A) Sektoreko langile guztiek betetzen dituzten eginkizunen araberako soldata jasoko dute. Berez dutena baino kategoría-maila txikiagoko eginkizunak betetzen dituztenek, berriz, daukaten kategoría-maila handienari dagokion soldata jasoko dute.

B) Soldatak hileko azken egun baliodunean likidatu eta ordainduko dira.

Langileek, eta dagokien baimena izanik, haien legezko ordezkariak, jada egindako lanaren aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute ordainketa egiteko ezarritako eguna iritsi baino lehen.

C) Enpresaburuak legezko txanponaren edo banku-txartelaren edo langileen kontu korronteen edo aurrezki-kontuen bitartez ordaindu ahal izango ditu soldata eta Gizarte Segurantzaren prestazioen ordainketa eskuordetua, langileek aukeratu dituzten banku-erakunde edo aurrezki-kutxetan. Banketxeen edo aurrezki-kutxen bidez egiten bada ordainketa, enpresek nahikoa denbora emango diete langileei hura kobratzeko.

**18. artikulua.—Lanaldia**

2014., 2015., 2016. eta 2017. urteetan, benetan lan egindako lanaldia 1.662 ordu izango dira urtean, eta astean zehar ezin izango dira 40 ordu gora lan egin. Ekainaren 15etik irailaren 15a bitartean (biak barne) lanaldi trinkoa beteko da, eta gehienez ere 35 ordu eta erdi egingo dira lan astean.

Asteko lanaldia asteleheneretik ostiralera izango da. Nolanahi ere, enpresetan itun hobeak badituzte, baldin eta hitzarmen honek gaitan buruz aplikatzekoak diren arauak buruzkoak badira, osotasunean aplikatu behar dira.

Gorago adierazitakoak ez du eragotziko larunbat, igande eta jaiegunetan premiazko lanak egin behar izatea. Orain arte adierazi diren irizpideak bete behar dira lanak premiazkotzat hartzeko. Premiazko lan horiek betetzen dituzten langileei dagokienez, enpresetan ezarritako dituzten itun ekonomiko onenak aplikatuko zaizkie.

Lanaldiaren banaketa irregularri dagokionez, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoa beteko du enpresak.

**19. artikulua.—Oporrak**

Asteleheneretik ostiralera bitarteko 25 lanegunekoak izango dira oporraldia, eta langileek eskubidea izango dute asteko lehen egun baliodunean hartzeko oporrak, baldin eta oporraldia jarraian hartzen bada.

Lantoki bakoitzeko edo bulego bakoitzeko ezarritako dituzte enpresek bertako langileen oporren taula. Horretarako, zerbitzuak behar bezala betetzen direla zainduko dute eta langileen nahiak betetzen

**Grupo II**

- Oficial Preferente o Programador/a.
- Oficial.
- Auxiliar Administrativo/a 1.ª u Operador/a.
- Oficial 1.ª (anotador/a, ...etc).
- Oficial 2.ª.

**Grupo III**

- Auxiliar Administrativo/a 2.ª.
- Telefonista/o.
- Conserje.
- Cobrador/a, Ordenanza ...
- Personal de Limpieza.
- Especialistas.

El trabajador al cumplir los 61 años de edad, tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial, dentro de los requisitos establecidos en la normativa del contrato de relevo, debiendo notificar a la empresa su voluntad con seis meses de antelación, y siempre que exista en los servicios públicos de empleo un trabajador/a que reúna los requisitos de idoneidad para el puesto de trabajo.

**Artículo 17.—Pago de salarios**

A) Todo el personal del Sector percibirán el salario conforme a las funciones que desempeñen. Los/as que desarrollen funciones de categoría inferior a la suya, percibirán el salario de la categoría superior que tuviera.

B) La liquidación y pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente el último día hábil del mes.

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

C) El salario así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario/a en moneda de curso legal o talón bancario o por abono en cuentas corrientes o de ahorro, correspondientes al personal, en las entidades bancarias o de ahorro, que el mismo elija. Cuando el pago se realice por mediación de entidades bancarias o de ahorro, las empresas facilitarán al personal el tiempo suficiente para su cobro.

**Artículo 18.—Jornada laboral**

La jornada laboral en cómputo anual efectiva será de 1.662 horas como máximo para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, sin que en ninguna semana se superen las 40 horas, guardándose la jornada intensiva de verano entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive, con un tope máximo semanal de 35 horas y media en éste último período.

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, lo que no obstará a los pactos más favorables que pudiera haber establecidos en las Empresas; en todo caso, cuando se prefiriese la aplicación de las normas de este Convenio sobre la materia, deberán aplicarse en su integridad.

Lo anterior no será obstáculo para que se atiendan en sábado, domingo y festivo los trabajos urgentes, siguiéndose para la consideración de tales los criterios que hasta el presente se han venido manteniendo. El personal que realizase estos trabajos urgentes, se regirá de acuerdo con los pactos económicos más favorables que tengan establecidos en las Empresas.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada, la empresa procederá de conformidad con el artículo 34-2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 19.—Vacaciones**

El período de vacaciones será de 25 días laborables de lunes a viernes, y el personal tendrá derecho a que dichas vacaciones comiencen el primer día hábil de la semana, siempre que el período vacacional se tome seguido.

Las empresas establecerán por cada centro de trabajo o dependencia el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella cuidando que los servicios queden debidamente atendidos y procurando

saiatuko dira. Bateriaezintasunik gertatuz gero, lehentasun-txandak ezarriko dira opor-egunak aukeratzeko.

Atalen arabera antolatzen diren bulegoetan, atal bakoitzeko taula bat egingo dute, baldin eta langile-kopuruak horretarako aukera ematen badu. Taula hori egiteak ez du esan nahi denen artean koordinatu behar ez dutenik, bulegoaren arazo orokorrari irtenbidea emate aldera.

Langileek oporrak hartzen dituztenean ordainduko dituzte enpresek oporretako soldatak.

Oporrak dagokion egutegiko urtean hartu behar dira; nolana ere, Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan xedatutakoa beteko da.

Enpresan urtebete baino gutxiago lan egin duten langileen oporren iraupenari dagokionez, lanean emandako denborarekiko proportzionala izango da eta abenduaren 31 baino lehen hartu behar dute. Hilabete-zatia hilabete osotzat hartuko da.

Kontratua egutegiko urtetik gora etengo dela uste bada, oporrak noiz hartuko diren arautu beharko da; nolana ere, abenduaren 31 baino lehen hartuko dira.

Enpresan lan egindako denborak eta aldi baterako ezintasuneko egoerak eragindako etenaldiek oporrak hartzeko eskubidea eman go dute.

Oporrei dagokien soldata eta epe berean lan egiteari dagokion soldata berdina izango.

Enpresaren beharrak direla eta, oporrak ekainaren 1etik urriaren 31ra bitarteko epetik kanpo hartu behar dituzten langileak konpentsatu egingo dira; hortaz, 8 opor-egun gehiago izango dituzte edo haien baliokidea dirutan jaso ahal izango dute. Egutegiko soldata kalkulatzeko, hitzarmen honetako soldata-eta hartuko da kontuan eta deskontatu egingo zaio (egun baliadunak kalkulatzeko) oporrak hartzeko esleitutako epeko ordaindutako igande eta jaiegunak. Ekainaren 1etik urriaren 31ra bitarteko epetik kanpo opor-egun batzuk bakarrik hartuz gero, aipatutako epez kanpoko opor-egunen proportzioan ezarriko da konpentsazio hori.

## 20. artikulua.—*Errekuperatu behar ez diren jaiegunak*

3. eranskinean azaltzen direnak hartuko dira errekuperatu behar ez diren jaieguntzat. Zaindariaren eguna (Karmengo Ama) jaieguna bada, hurrengo lehendabiziko lanegunean ospatuko da.

## 21. artikulua.—*Ordaindutako baimenak*

Aldez aurretik jakinarazita eta behar bezala justifikatuta, langilea lanera etorri gabe geratu edo lanetik joan ahal izango da, kobratzeko eskubidea duela, arrazoi hauengatik eta ondoren azaltzen den denbora-tartean:

A) Norberaren ezkontzagatik: 20 egun.

B) Ezkontidearen, seme-alabaren, gurasoen, aitagarreba-amaingarrebaren, biloben, aitona-amonen edo anai-arreben gaixotasun larri edo heriotzagatik: 3 egun.

Haietakoren bat ospitaleratzen badute, langileak nahi dituztenean hartuko ditu 3 egun horiek, ospitalean dagoen bitartean.

Lurraldetik kanpo joan behar badu, lizentzia 3 egun gehiago luza daiteke.

C) Emazteak erditzeagatik: 3 egun, bost egun arte luza daitekeena egoera larrian badago.

D) Odolkidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ezkontzagatik, ezkontza-eguna bada: Egutegiko 1.

Lurraldetik kanpo bada, beste egun bat gehiago.

E) Seme-alaben lehen jaunartzeagatik, ospakizun egunean: egun erdia.

F) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Egutegiko 1.

G) Nahitaezko betebeharrak publiko eta/edo pertsonalak beteatzeko, behar duen denbora.

do 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. Este cuadro se hará 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 cuando el personal las empiecen.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos contemplados en él.

La duración de las vacaciones del personal que haya estado al servicio de la empresa menos de un año, estarán en proporción al tiempo servido y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre. La fracción de 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 contrato debidos a I.T.

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

Aquel personal que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 31 de octubre, será compensado con 8 días más de vacaciones, o en su equivalente en dinero, hallando el salario día con la tabla salarial de convenio y descontando para el cálculo de los días hábiles, los domingos y festivos abonables del período asignado para el disfrute de las vacaciones. En caso de que sólo unos días de vacaciones se hayan tomado fuera del período 1 Junio/31 octubre, la compensación dicha se establecerá en proporción a los días vacacionales fuera del período reseñado.

## Artículo 20.—*Fiestas no recuperables*

Tendrán la consideración de días festivos no recuperables los indicados en el Anexo número 3. La Fiesta Patronal (Virgen del Carmen), cuando coincida en festivo, se celebrará el primer día laborable siguiente.

## Artículo 21.—*Permisos retribuidos*

El personal, avisando con antelación y justificando en debida forma el hecho, podrán faltar o ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

A) En caso de contraer matrimonio: 20 días.

B) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as: 3 días.

En caso de hospitalización, los tres días serán elegidos libremente por el trabajador/a mientras dure la hospitalización.

Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 3 días más.

C) En el supuesto de alumbramiento de la esposa: 3 días que serán prorrogables hasta cinco en caso de gravedad.

D) En caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado, coincidiendo con el de la ceremonia: 1 día.

Si fuere fuera de la provincia se añadirá un día más.

E) En caso de Primera Comunión de los hijos/as, coincidiendo con la fecha de la celebración: 1/2 día.

F) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable, de carácter público y/o personal.



Legezko arauen batean aldi jakin bat zehazten bada, bertan xedatutakoa beteko da, iraupenari eta prestazio ekonomokoari dagokionez.

H) Hezkuntzarako eskubide orokorrez eta lanbide-heziketaz baliatzeko, legeak xedatutako kasuetan eta moduetan, legez ezarritako denbora.

Egutegiko egunak izango dira beti egun horiek.

Bikotekidea ezkontidearen parekotzat hartuko da A, B, C eta D idatz-zatietan ezarritakoari dagokionez, baldin eta izatezko bikoteen erregistroan izena eman badute.

#### *Ordaindu gabeko baimenak*

Langileek eskubidea dute gehienez ere hilabeteko baimena ordaindu gabe izateko, ezkontidearen, seme-alaben edo aitagina-reba/amaginarrebaren gaixotasun larriren batengatik, baldin eta medikuaren ziurtagiri bidez egiaztatzen bada gaixotasuna eta haren larritasuna.

#### **22. artikulua.—Bularra emateko baimena-metaketa**

Emakumezko langileak, Langileen Estatutuaren 37.4. artikuluan xedatutakoaren arabera, bederatzi hilabetetik beherako seme-alabari bularra emateko lanetik ordubete alde egiteko eskubidea du, eta bi zatitan banatu dezake denbora hori; edo bestela, lanaldia murriztu dezake helburu bererako. Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du; hau da, gorago aipatutako moduan, edo denbora metatu eta amatasunagatik lizentziari gehitu, eta azken hori amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimen hori.

#### **23. artikulua.—Istripu-asegurua**

Enpresek aseguru bat izango dute, eguneko 24 orduetan istripu-arriskua bere gain hartuko duena eta asegurua duten langileek zenbateko hau jasotzea ziurtatuko duena, egoera hauetan:

*Heriotza eta ohiko lanak egiteko erabateko ezintasun iraunkorra edo ezintasun iraunkor osoa zein partziala*

2014rako: 79.963,90 euro.

Hitzarmena sinatu eta hurrengo hilabetetik aurrera gertatzen diren egoerekiko hasiko dira aplikatzen kalte-ordainak, enpresek denbora izan dezaten kasuan kasuko poliza kontratatutako.

Langileen ordezkariak, eta halakorik ez balego, langileek berek polizaren dokumentuaren kopia bat eskatu ahal izango diete enpresei, bai eta dagokion primaren erreziboa ere.

Aipatutako kopurua interesdunak edo haren oinordekoek jasoko dute, eta ez du zerikusirik eta bateragarria da Gizarte Segurantzatik eratorritako irabaziekin.

Aseguru horren zenbatekoa urtero igoko da, hitzarmeneko soldata-tauletan adierazitako igoeren arabera.

#### **25. artikulua.—Euskara**

Enpresek euskara ikastaroaren kostuaren erdia ordainduko diete ikasleei. Ikastaroa lan-orduetatik kanpo egin behar dute, AEKn, Hizkuntza Eskola Ofizialean edo HABE sarean.

Ikastarora joan izana justifikatzeko eskatu ahal izango diete enpresek langileei.

#### **25. artikulua.—Aurreikuspen-mutua.**

Enpresa bakoitzak langile bakoitzari 718,44 euroko kopurua-rekin finantzatu dio 2014. urtean mutualitate bateko edo aurreikuspen-erakunde bateko afiliazioa eta kotizazioa, baldin eta helburuen artean bazkide bakoitzaren erretiro-osagarria badago. Langile bakoitzak finantziazio hori osatuko du urtean 190,66 euro ordainduta bere kontura.

Enpresek langile bakoitzari eskatu ahal izango diete afiliazio horretan alta emateko, kotizatutako eta bertan jarraitzeko, aurreko paragrafoan azaldutako zenbatekoak ordaindu aurreko izapide gisa.

Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en orden a su duración y compensación económica.

H) Por el tiempo legalmente establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas que la Ley disponga.

Se entiende que los días serán siempre naturales.

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que estén inscritos en el registro de parejas de hecho correspondiente y referente a los apartados A, B, C y D.

#### *Permisos no retribuidos*

El personal tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin sueldo, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, o padres del trabajador siempre que la realidad de la enfermedad y su gravedad se acrediten con el oportuno certificado facultativo.

#### **Artículo 22.—Permiso por lactancia-acumulación**

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, según establece el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora a su elección tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada, o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad a disfrutar a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte hasta los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 23.—Seguro de accidentes**

Las Empresas contratarán un seguro que cubra el riesgo de accidente durante las 24 horas del día y garantice a al personal afectado las percepciones siguientes, en los supuestos que se expresan a continuación:

*Muerte, Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual*

Para 2014: 79.963,90 euros.

Estas indemnizaciones empezarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan, a partir del mes siguiente a la firma del Convenio, con objeto de que las empresas puedan contratar la póliza correspondiente.

Los Delegados/as de Personal, y en su defecto, el personal afectado podrá requerir a sus empresas una copia del documento de la póliza, así como del recibo de la prima correspondiente.

Las cantidades señaladas serán percibidas por el/la interesado/a o por sus herederos/as y son independientes y acumulativos a los beneficios derivados de la Seguridad Social.

El importe de este seguro será incrementado anualmente en el porcentaje de incremento de la tabla salarial de los Convenios.

#### **Artículo 24.—Euskera**

Las Empresas financiarán al personal, el cincuenta por ciento del costo del curso de Euskera que realice en AEK, Escuela Oficial de Idiomas, o HABE, fuera de las horas de trabajo.

Las Empresas podrán exigir al personal justificación de la asistencia al curso.

#### **Artículo 25.—Mutua de previsión**

Cada Empresa, y a cada uno/a de sus empleados/as, le financiará con la cantidad de 718,44 euros por el año 2014, su afiliación y cotización a una Mutua o Entidad de previsión que en sus finalidades cuente con el complemento de la jubilación de cada uno de sus asociados/as. Cada trabajador/a complementará esa financiación con 190,66 euros/año a su cargo.

Las Empresas podrán exigir de cada uno/a de sus empleados/as, la acreditación del alta y cotización y su continuación en tal afiliación, como trámite previo a la entrega de las cantidades reseñadas en el párrafo anterior.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzen denean eta datozen urteetan, enpresak eta langile bakoitzak helburu horretarako egiten duen ekarpena igo egingo da; hain zuzen, unean uneko hitzarmeneko soldata-taletako zenbatekoak igotzen diren proportzio berean.

#### 26. artikulua.—Osasun-arretako aseguru pribatua

Hitzarmen honek eragiten dien enpresa guztiek osasun-arretako aseguru pribatu bakarria izango dute, eta interesa duten langile guztien eskuragarri jarriko dute. Erabakitzea zer aseguru izango den, zer poliza-mota eta gainerako baldintzak enpresen eskumen eskusiboa izango da. Enpresak langile bakoitzeko hilean 25 euro jarriko ditu (300 euro urtean), eta beraz, kontratatutako polizaren kostu osoa ordaintzeko geratzen den aldea langileak jarriko du, baldin eta horretan interesa badu.

#### 27. artikulua.—Lanpostutik kanpoko heriotza.

Lanaren ondorioz langilea bere bizilekutik kanpo hiltzen bada, enpresak bere gain hartuko ditu gorpuzkinak garraiatzearen gastuak, gastu horiek Gizarte Segurantzak kasu horietarako ezarri dituen prestazioak gainditzen dituzten zenbatekoan.

#### 28. artikulua.—Osasun-azterketa

Enpresek urtero eta haien kontura, derrigorrean egingo diete osasun-azterketa hala egitea eskatzen duten beren plantillako langile guztiei. Horretarako, lanpostuaren arabera ezarrita dauden osasunaren alorreko zaintza-protokoloak beteko dira.

#### 29. artikulua.—Ikasleentzako laguntza.

Erdi-mailako edo goi-mailako ikasketak egiten ari direla egiaztatzen duten langileei, enpresarekin batera adostu ondoren, ordutegia egokituko zaie, eguneroko lana eragotzi gabe, ikasketak egin ahal ditzaten.

#### 30. artikulua.—Aparteko orduak

Legean ezarritako mugen barruan, lana aparteko ordutan egi- tea ez da borondatezkoa izango, portuko lanaren berezitasunagatik eta zerbitzua bermatzeko. Enpresak erabakiko du ordu horiek nola konpentsatu; atsedenearekin, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteen barruan, edo aparteko orduak ordainduko dizkio, honako irizpide hauen arabera:

Laneguneko aparteko ordua (asteleheneko 8:00etatik, larunbateko 8:00etara): ohiko orduaren balioa baino %50+.

Larunbat, igande eta jaiegunetako aparteko ordua: ohiko orduaren balioa baino %75+.

Ordu arruntagatiko soldata honela kalkulatuko da:

$$\frac{(HS+A+HB) \times 12 + 4P}{1.662 \text{ ordu}} = \text{Ordu arruntagatiko soldata}$$

Laburduren esanahia:

HS: Hitzarmeneko Soldata.

A: Antzinasuna.

HB: Haborokin Bereziak, finkoak, uniformeak eta aldizkakoak direnak

4P: Lau aparteko paga.

#### 31. artikulua.—Langileak hartzea

Hitzarmen honek eragiten dien enpresek konpromisoa hartzen dute, langile gehiago kontratatu behar dituztenean, langabezia-aseguruari atxikita dauden sektoreko langileei lehentasuna emateko, lanbide-kategoriaren eta jardueraren baitan, kategoria hauetan izan ezik: atalburua, izangaia eta mandatugilea.

Artikulu honetan hartutako konpromisoak betetzen direla zaintze aldera, langileak kontratatzen dituzten enpresek hitzarmen probintziala interpretatzeko Batzorde Paritarioari jakinarazi behar diote, gehienez ere hamar eguneko epean, zer kontratu-mota eta lanbide-kategorian kontratatu diren langile horiek.

Vencido este Convenio, y en los años sucesivos, la aportación por empresa y personal a esa finalidad se incrementará en el mismo tanto por ciento en que se incrementa la tabla salarial de cada Convenio.

#### Artículo 26.—Seguro privado asistencia sanitaria

Todas las empresas afectadas por este Convenio contratarán un único seguro privado de asistencia sanitaria, que pondrán a disposición de aquellos empleados que estén interesados. La determinación del único proveedor, tipo de póliza y demás condiciones será competencia exclusiva de las empresas. La aportación empresarial alcanzará un importe de 25 euros mensuales (300 euros anuales) por trabajador, de modo que la diferencia hasta cubrir el importe de la póliza contratada correrá por cuenta de cada trabajador interesado.

#### Artículo 27.—Fallecimiento fuera de la plaza

Quando se produzca el fallecimiento del trabajador/a, fuera de su domicilio, en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

#### Artículo 28.—Revisión médica

Las Empresas con carácter anual y a su exclusivo cargo, estarán obligadas a someter al personal de sus plantillas que lo soliciten a una revisión médica completa, conforme a los protocolos de vigilancia en la salud establecidos en función de los puestos de trabajo.

#### Artículo 29.—Ayuda a los/as estudiantes

Al personal que acrediten realizar estudios medios o superiores, de común acuerdo con su empresa, se les facilitará un horario adecuado, sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

#### Artículo 30.—Horas extraordinarias

Dentro de los límites establecidos en la ley, la prestación de trabajo en horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario, por la peculiaridad del trabajo en el puerto y para garantía del servicio. Se podrán compensar a criterio de la empresa con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o mediante su abono, con arreglo a los siguientes criterios:

Hora Extra Laborable (de lunes a las 8:00 horas, a sábado a las 8:00 horas): + 50% sobre valor hora ordinaria.

Hora Extra Sábados, Domingos y Festivos: +75% sobre valor hora ordinaria.

El salario hora ordinaria se calculará de la siguiente manera:

$$\frac{(SC+A+G.E.) \times 12 + 4P}{1.662 \text{ horas}} = \text{Salario hora ordinaria}$$

Explicación de signos:

SC: Salario Convenio.

A: Antigüedad.

GE: Gratificaciones Especiales, que sean fijas, uniformes y periódicas.

4P: Cuatro pagas extraordinarias.

#### Artículo 31.—Admisión de personal

Las Empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, caso de tener que contratar nuevo personal, a dar preferencia al personal del Sector acogidos al Seguro de Desempleo, dentro de su categoría profesional y actividad, excepto en las categorías de Jefe/a de Sección, Aspirante/a y Botones.

Con el fin de velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en este artículo, las empresas que contraten nuevo personal, deberán notificar a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Provincial, en el plazo máximo de diez días, el tipo de contrato y la Categoría profesional con que han sido contratados/as el nuevo personal.

Debekatuta dago edozein erretiro-mota baliatzen ari den langileen sektorean kontratatzea. Ezin izango dira kontratatu enpleguiztasun-erregimeneko langileak, sektoreko lan-poltsan lanean hasteko zain dauden langabeak kontratatu ordeztu, edo halakorik ez badago, lan-bulego orokorreko langabeak kontratatu ordeztu.

Enplegu-erregulazioko edo -espedienteko egoeran, erregulazioaren ondorioak lehendabizi enpresan egon daitezkeen enpleguiztunei eta erretiroa hartu dutenei eragingo die.

### **32. artikulua.—Lanpostu hutsak**

Lanposturen bat hutsik badago eta enpresak hura betetzea erabakitzen badu, lanpostu hori eskatzen duten enpresako langileek izango dute lehentasuna, baldin eta enpresaren iritziz gaitasuna badu langile horrek hutsik dagoen lanposturako.

### **33. artikulua.—Langileak lagatzeko kontratua. Aldi baterako laneko enpresak**

Hitzarmen honek eragiten dien enpresek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatu behar dute beren zerbitzura jarritako langileek enpresa erabiltzailearen funtzio-eremuko sektore bereko hitzarmen kolektiboko lanaldiaren arabera ordainketa-baldintzak izango dituztela, bai eta erreferentziazko hitzarmenean beren izaeratik aldi baterako laneko enpresako langileei aplikagarri izan dakizkiekeen gainerako baldintzak ere. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

Indarrean dagoen araudiak xedatutakoa betetzeaz gain, enpresa erabiltzaileak, langileak lagatzeko kontratu bakoitza sinatu baino lehen, langileen sindikatu-ordezkaritzari kontratuari eta erabiltzeko arrazoiari buruzko informazioa emango dio. Gainera, aldi baterako laneko enpresak lehen paragrafoan ezarri den betebeharrari buruz hartu duen konpromisoa egiaztatzen duen dokumentua ere emango dio.

Horrez gain, langile horiei legez dagokien ordezkaritzaz gain, enpresa erabiltzailearen langileen ordezkaritzak, enpresa erabiltzailearen aurrean, langile horien ordezkaritza bere gain hartu ahal izango du, adierazitako eskubide eta betebeharrak dagokienez.

### **34. artikulua.—Langileentzako bermeak**

#### *Berme sindikalak*

Ezin izango da langileen ordezkaritza, enpresa-batzordeko kide eta hitzarmenaren negoziazio-batzordeko eta batzorde paritario-ko kide bakar bat ere ez kaleratu ez haiei zehapena jarri, baldin eta behar bezala egiaztatutako arrazoi larriren bat ez badago.

Nolanahi ere, ezinbestekoa litzateke alde biko espedientea hastea, eta interesdunari zein kide den ordezkaritza-organoari entzutea.

Agintaritza judizialak bidegabeko kaleratzea dela esaten badu, enpresak derrigorrean hartu behar du berriro langilea, baldin eta langileak ez badu aukeratzen kalte-ordaina jasotzea, 38. artikuluan arabera kalkulaturakoa.

Sindikatu-ordezkaritzaren zeregina utzi eta urtebete gehiago luzatuko dira artikulua honetan ezarritako bermeak.

Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariek ordaindutako 40 ordu-kreditu izango dituzte hilean, funtzio sindikalak eta ordezkaritzakoak egiteko.

Sektoreko hitzarmenaren negoziazio-batzordeko langileen ordezkariek eta 4. artikuluan adierazitako Batzorde Paritarioko kideek, negoziazioak iraun bitartean, ordu-kreditu berdinak izango dituzte funtzio sindikalak eta ordezkaritzakoak egiteko.

Sei langile baino gutxiago dituzten enpresek beren ordezkaritza aukeratu ahal izango dute.

Queda prohibida la contratación en el Sector de personal que disfrute cualquier tipo de jubilación. Tampoco podrá contratarse personal en régimen de pluriempleo en perjuicio de los desempleados/as en expectativa de colocación en el Fondo o Bolsa de Trabajo del Sector, o en su defecto de la Oficina General de Desempleo.

En el supuesto de Expedientes o Regulaciones de empleo, los primeros afectados/as por sus consecuencias serán los pluriempleados/as y jubilados/as que puedan trabajar en la Empresa.

### **Artículo 32.—Puestos vacantes**

En los supuestos de quedar vacante una plaza y si la empresa decidiera cubrirla tendrá preferencia para acceder a ella el personal de la Empresa que lo solicite, si el/la mismo/a es competente para ocuparla a juicio de la Empresa.

### **Artículo 33.—Contrato de puesta a disposición. Empresas de trabajo temporal**

Las Empresas afectadas por el Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores y las trabajadoras puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones indicados.

### **Artículo 34.—Garantías para el personal**

#### *Garantías sindicales*

Ningún Delegado/a de Personal, miembro de Comité de Empresa, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Paritaria del Convenio, podrán ser despedidos/as ni sancionados/as, salvo por causa grave suficientemente probada.

En todo caso, sería necesaria la incoación de expediente contradictorio, con audiencia del interesado/a y del órgano representativo a que pertenezca.

En el caso de no ser declarado/a procedente el despido, por la autoridad judicial, la Empresa deberá readmitir forzosamente al trabajador/a, a no ser que éste/a opte por la percepción de una indemnización calculada conforme al artículo 38.

La garantía establecida en este artículo se extenderá hasta un año después del cese de la función representativa sindical.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados/as de personal, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de funciones representativas y sindicales.

Los miembros de la representación social de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector, mientras dure la negociación y los de la Comisión Paritaria del artículo 4.º, dispondrán del mismo crédito horario para funciones representativas y sindicales.

El personal de las Empresas cuyo censo sea inferior a seis trabajadores/as, podrá designar un/a delegado/a representante de los/as mismos/as.

**35. artikulua.—Informazioa**

Jarduera politikotan eta sindikaletan parte hartzeak ez du eragingo enpresak zehapenak jartzea ez eta diskriminatzea ere, nahiz jarduera horiek auzipetzeko edo kartzelaratzeko eragile izan. Justifikatu gabe lanera ez joatea ez da aurreko klausularen baitan sartzen.

Ordezkarri sindikalak honako hauei eragiten dieten neurri buruz informatu behar dira:

- Lanpostu-zerrendak berregituratzea.
- Kaleratzeak.
- Lan-metodo berriak ezartzea.
- Enpresa lekuz aldatzea.

Ordezkarri sindikal horiek lanaren, laneko segurtasunaren zein osasunaren eta indarreko gizarte-segurantzaren arauak betetzen direla zainduko dute, eta alor horietan gerta litezkeen arau-hausteen berri emango diote enpresaren zuzendaritzari. Haiei dagokie, halaber, antolamendurekin, produkzioarekin edo hobekuntza teknikoekin zerikusia duten behar beste neurri proposatzea enpresei. Eta krisi-espeditenteen aldagai guztiek zerikusia duen informazioa aldeztu aurretik jasoko dute.

Batzordea ez duten enpresa-ordezkariek Ontzi Kontsignatarioen eta Zamaketarien Elkartera jo dezakete, sektorearen bilakaerari buruzko informazio orokorra eskuratze aldera.

Batzordea ez duten enpresetako ordezkariek informazioa eskatu ahal izango dute eta enpresek beharrezko informazioa eman go diete enpresaren egoerari, daraman bideari eta etorkizunari buruz, kasu hauetan eta legean zein beste hitzarmen batzuetan aurreikusitako kasuetan:

- A) Altzor Publikoari edo erakunde ofizialei ordaindu gabe uzten bazaie.
- B) Enpresak bere nominak atzeratu edo zatitu behar baditu.
- C) Enpresak zorrak baditu Gizarte Segurantzarekin.
- D) Enpresaren aurkako judizio betearazleak badaude.
- E) Hirugarren baten konkurtso-egoera gertatzen bada —edo zein enpresatako bezeroa—, betiere zor horren zenbatekoa aurreko urtean enpresak fakturatu zuenaren %10etik gorakoa bada. Enpresak fakturazio horren zenbatekoa emango dio ordezkaritari.

**36. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna**

Enpresek derrigorrean bete behar dituzte eta kontuan hartu behar dituzte laneko arropari eta segurtasun-elementuei buruzko arauak, laneko segurtasunari eta osasunari buruz indarrean dagoen legedia betetz.

Beti kaian lan egiten duten langileei beharrezko segurtasun-baliabideak jarriko dizkie eskura enpresak, bai eta konketak, komunak eta dutxak ere, lantoki guztietan higiena egokia izan dadin.

Horretarako, laneko segurtasun- eta osasun-batzordea eratuko da, sektoreko langileek berek osatutakoa. Batzorde horrek hilero egingo ditu ikuskapenak, eta eskumena izango du haien arabera erabakitzeke.

Kaian lan egiten duten langileei urtero emango zaie galtza pare bat eta kazadora bat, edo bestela, buzo bat. Jantzi horiek urtean behin emango zaizkie, edo behin baino gehiagotan, arropa urratu eta beharrezkoa bada. Gainera, uretako jantzia, uretako botak, eskularruak, kaskoa eta betaurrekoak ere emango zaizkie.

**37. artikulua.—Ezinbesteko kausa teknologikoek edo ekonomikoek eragindako aldi baterako etete espeditenteak edo kontratu amaieren espeditenteak**

Aldi baterako etete espeditenteren bat edo kontratu amaieren espeditenteren bat aurkeztuz gero, kontsultetarako epe bat jarri behar dute abian enpresek. Kontsulta-epe hori, 50 langile baino gutxiagoko enpresetan, gehienez ere 20 egunekoa izango da jakinarazten den egunetik zenbatzen hasita, eta 35 egunekoa, berriz, 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan.

**Artículo 35.—Información**

La participación en actividades políticas o sindicales, no dará lugar a sanciones ni discriminaciones, por parte de la Empresa, aunque ello fuera origen de procesamiento o encarcelamiento. La inasistencia injustificada al trabajo no está comprendida dentro de la estipulación precedente.

Los/as representantes sindicales deberán ser informados/as de cuantas medidas afecten a:

- Reestructuración de Plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajos.
- Traslado de Empresa.

Tales representantes sindicales vigilarán el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Seguridad Social vigente, advirtiendo a la dirección de la empresa de las posibles infracciones. Será también de su competencia el proponer a las Empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción, o de mejoras técnicas. Y habrán de recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

Los/as Delegados/as de Empresa que carezcan de Comité podrán dirigirse a la Asociación de Consignatarios de Buques y Estibadores, a fin de obtener información de carácter general sobre la evolución del Sector.

Los/as Delegados/as de las empresas que carezcan de Comité podrán solicitar, y recibirán de su empresa, la información suficiente respecto a la situación, marcha y perspectiva de la misma, además de en los casos previstos en la Ley u otros Convenios, en los casos siguientes:

- A) Si se producen impagados al Tesoro Público u Organismos Oficiales.
- B) En el supuesto de que la Empresa tenga que aplazar o fracciona el pago de sus nóminas.
- C) Si la Empresa incurre en descubiertos con la Seguridad Social.
- D) Si se producen Juicios Ejecutivos contra la Empresa.
- E) En los casos de Concurso de un tercero, cliente de la Empresa de que se trate, y siempre que el importe de ese descubierto represente más de un 10% de la facturación de la Empresa en el año precedente. La Empresa facilitará a su Delegado el importe de dicha facturación.

**Artículo 36.—Seguridad y salud laboral**

Las Empresas vendrán obligadas a cumplir y observar las normativas sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad y Salud Laboral.

El personal que realice trabajo en el muelle permanentemente, dispondrán de los medios necesarios de seguridad, puestos por la Empresa, así como lavabos, servicios y duchas, para la higiene adecuada en cada Centro de trabajo.

A estos efectos se crea un Comité de Seguridad e Salud Laboral, formado por el propio personal del Sector, que efectuará revisiones mensuales y será competente para decidir en consecuencia.

Al personal del muelle se le proveerá anualmente de: un pantalón y una cazadora o alternativamente un buzo. Estas prendas se les facilitará anualmente o más veces dentro del año, si el desgaste de las mismas lo exige. Se les proveerá asimismo de, traje de agua, botas de agua, guantes, casco y gafas.

**Artículo 37.—Expedientes de suspensión temporal o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas o de fuerza mayor**

En caso de presentarse algún expediente de suspensión temporal o extinción de contratos, las empresas deberán abrir a partir de la fecha de comunicación un periodo de consultas de duración máxima de 20 días, en las empresas de menos de 50 trabajadores, y de 35 días en las de más de 50 trabajadores.

Izapide formalei eta aurkeztu beharreko dokumentazioari dagokionez, Langileen Estatutuaren 47. eta 51. artikuluetan xedatutakoa eta urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan edo hura ordeztzen duen araudian xedatutakoa beteko da.

Etete kolektiboko kasuetan, kalte-ordaina, lan egindako urte bakoitzeko, 35 eguneko soldata izango da, eta gehienez ere 42 hileko soldata.

Horrek ez ditu bere baitan hartzen banakako kaleratze objektiboak.

### **38. artikulua.—Bidegabeko kaleratzea**

Lan Arloko Epaitegiak bidegabeko kaleratzea izan dela erabakitzen duen kasuetan, enpresak ez badu berriro hartzen, gutxieneko kalte-ordaina, edonola ere, honako hau izango da: 50 eguneko soldata lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere 4 urteko soldata izanik.

### **39. artikulua.—Lekualdatzeak**

Lekualdatzei dagokienez, lan-kontratua amaitzea erabakitzen badu langileak, lan egindako urte bakoitzeko 40 eguneko soldata ordainduko dio enpresak kalte-ordainaren kontzeptu gisa, eta gehienez ere 2 urteko soldata.

Lantokia lekuz aldatzen bada, lekualdatze horrek kalteak eragin dizkien langileen eskubide guztiak babestuko dira, eta batez ere, honako hauekin zerikusia dutenak: garraio-gastuak, joan-etorrietan emandako denbora eta otorduetako gastuak.

Artikulu hau aplikatzean sor daitezkeen zalantzak edo eztabaidak hitzarmena interpretatzea xede duen Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaizkio aldez aurretik eta derrigorrean. Batzorde horretako kideek gehiengo osoz hartutako erabakiak lotseleak izango dira alde guztientzat.

### **40. artikulua.—Enpresaren eta langileen arteko harremanak**

Enpresaren eta langileen arteko harremanen printzipio arautzailetzat honako hau hartzen da: lan berdinari ordainsari berdina dagokio. Jakina, antzinasunak eragiten dituen eskubideak errespetatzen direla, betiere.

### **41. artikulua.—Aldeen Autonomía**

Hitzarmena sinatu duten aldeen arteko harremanari ez die eragingo, baldin eta berariaz ez bada kontrakoa erabakitzen, lanbide arteko edo beste mota bateko akordioek, ez eta eremu handiagoko hitzarmen kolektiboek ere.

### **42. artikulua.—Elebitasuna**

Ahal den guztietan, ohar guztiak euskaraz eta gaztelaniaz argitaratuko dira.

### **43. artikulua.—Lanbide-prestakuntza**

Hitzarmen honek eragiten dien enpresa guztiak konpromisoa hartzen dute hitzarmena hau sinatu duten langileen ordezkariarekin batera aztertzeke nola antola eta ezar daitezkeen hainbat arlotan trebatzeko ikastaroak; esaterako, gai hauetan trebatzeko: hizkuntzak, informatika, lurreko zein areko zirkulazioa eta garraioa. Finantzatzeko modua ere aztertuko dute bi aldeek. Gainera, sektoreko langabeei ikastaro horietara joateko aukera emango zaie.

### **44. artikulua.—Askotariko zerbitzuak**

1986ko maiatzaren 23ko 2/1986 Errege Lege Dekretua («BOE», 126. zk.) aplikatu ondoren sektorean alta emanda dauden langileei bermatuko zaie urtean jasoko duten zenbatekoa gutxienez Portuko Langileen Erankundean edo Estibatze eta Desestibatze Elkartearen kategorian berean jasoko luketen ordainsariaren berdina izango dela.

Ordainsari hori, 2014. urteari dagokionez, ezingo da hitzarmenean 2014rako ezarritako soldata-tauletakoa baino txikiagoa izan. 2015., 2016. eta 2017. urteetarako, gutxieneko hori kalkulatzeko, hitzarmenean urte horietarako adostutako igoerak aplikatuko dira.

En cuanto a la tramitación formal y documentación a presentar se estará a lo establecido en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, o normativa que lo sustituya.

La indemnización en los supuestos de extinción colectiva será de 35 días de salario por año de servicio y con un máximo de 42 mensualidades.

Se excluye el despido objetivo individual.

### **Artículo 38.—Despido improcedente**

En los supuestos de despido improcedente declarado por el Juzgado de lo Social, cuando la Empresa no proceda a la readmisión, la indemnización mínima será, en todo caso, de 50 días de salario por año de servicio, con un máximo de 4 anualidades de salario.

### **Artículo 39.—Traslados**

En materia de traslados, cuando el personal opte por la extinción del contrato laboral, la empresa le abonará en concepto de indemnización, 40 días de salario por año de servicio con un máximo de 2 anualidades de salario.

En el supuesto de traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos del personal que resulte perjudicado por dicho traslado, fundamentalmente lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida.

Las dudas o discrepancias que puedan surgir para la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, cuyas decisiones, adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

### **Artículo 40.—Relaciones empresa-personal**

Se acepta como principio regulador de las relaciones empresa-empleados/as, que a igual trabajo debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

### **Artículo 41.—Autonomía de las partes**

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

### **Artículo 42.—Bilingüismo**

Siempre que ello fuera posible se publicarán todas las notas en euskera y castellano.

### **Artículo 43.—formación profesional**

Las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a estudiar con la Representación del personal firmante de este Convenio, la organización e implantación de cursillos de capacitación en diversas materias tales como idiomas, informática, tránsito, y transporte terrestre y aéreo, etc., así como la forma de financiación, a cuyos cursillos tendrían acceso también los parados del Sector.

### **Artículo 44.—Servicios varios**

Al personal de alta en el Sector por aplicación del Real Decreto Ley 2/1986, de 23/5/86, «B.O.E.» número 126, se le garantiza la percepción en cómputo anual de como mínimo la misma retribución que en la categoría obtendría en la O.T.P. o Sociedad de Estiba y Desestiba.

Esta retribución, y por lo que hace al año 2014, no podrá ser menor que la de las Tablas Salariales del Convenio para dicho año 2014. Para los años 2015, 2016 y 2017 el nivel de ese mínimo será el que resulte de aplicar, a su vez, los incrementos acordados en Convenio para dichos años.

**45. artikulua.—Arautu gabeko baldintzak**

Hitzarmen honetan arautzen ez diren gai guztiak Langileen Estatuaren zein gainerako arauen eta aplikatzekoa den Lan Ordenantzaren ezarritako baldintzen arabera arautuko dira, nahiz azken hori indar-gabetu.

Hitzarmena sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute, Batzorde Paritarioaren babesean, hitzarmena indarrean dagoen bitartean Ordenantzaren kapituluak aztertzeko, eta hala badagokio, adosteko, ordenantza egokitze aldera. Azterketa horren emaitzak, adostea lortuz gero, hitzarmen honek duen indar araugile berbera izango du.

**46. artikulua.—Ez aplikatzeko klausula. Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea**

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek borondatea da hitzarmenaren esparruan hitzartutako edukia bere osotasunean betetzea, indarrean dagoen bitartean. Nolanahi ere, salbuespen gisa, hitzarmena ez aplikatzeko premia suertatuz gero, kontsultak egiteko legez ezarritako epean adostea lortzen ez bada, desadostasun horrek eragiten dien enpresek eta langileek egoera horren berri emango die Batzorde Paritarioari, konponbide ez-traumatikoak lortze aldera. Gehienez ere 10 eguneko epean aldeek ez badute adostea lortzen batzorde horren baitan, Langileen Estatutuen 82.3 artikulua-aren arabera, aldeek PRECO-n ezarritako bitartekaritza-prozedurara joko dute («EHA», 2000ko apirilaren 4koa), edo hala badagokio, PRECO-n arbitraje-prozedurara, baldin eta azken horretara jotzea bi aldeek elkarrekin adostu badute.

Aldeen arteko adostasunez PRECO-n arbitraje-prozedurara jotzea erabakitzen ez bada, han bertan araututako bitartekaritza-prozedurara joko da. Prozedura horretan, aldeek akordio bat lor dezaten saiaturako da bitartekaria, eta lortzen ez badu, alde bakoitzak onartu edo atzera bota beharko duen proposamen formalara aurkeztuko die. Alde bakoitzak idatziz jakinaraziko du proposamena osorik onartu edo atzera bota duen. Edonola ere, jakinarazpenaren biharamunetik hasita, bost egun baliouduneko epean idatziz atzera botatzen ez dutenek aurkako frogarik gabe onartu dutela ulertuko da. Aldeetako bakoitzaren gehiengoak onartzen badu, proposamena lotesletzat emango da. Aldeetako batek onartzen ez badu, esan nahiko du desadostasunari ez zaiola irtenbidea eman dagozkion legezko ondorioetarako, Langileen Estatuaren 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Horrezaz guztiaz gain, eta ez aplikatzeari buruzko araudiaren zenbait alderdi osatze eta garatze aldera, honako hau ezarri da:

a) Langileen Estatuaren 82.3 artikuluan xedatutako kontsultetarako epea abian jartzen duen enpresak alegatutako kausen egiaztatze-dokumentazioa eman behar die langileei. Negoziazio-epaiek iraun bitartean enpresak langileen ordezkariari eman behar dien dokumentazioa behar bestekoa izango da, hain zuzen, langileen ordezkariak ez aplikatzeko alegatutako kausak modu fidagarrian jakin ditzaten. Dokumentazioaren inguruan desadostasunak badaude, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan ezarritakoa hartuko da erreferentziatzat.

b) Langileen legezko ordezkariarik ez badago, kontsultetarako epea abian jartzen den unean, idatziz jakinaraziko die enpresak langileei aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatutako duen batzordea izendatzeko, Langileen Estatuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraituz; hala, bi aukera hauek izango dituzte: gehienez ere enpresako hiru langilez osatutako batzorde baten esku uztea langileen ordezkarietara, edo ordezkarietara handiena duten eta sektorean ordezkarietara duten sindikatuek izendatutako kide-kopuru berak osatutako batzorde baten esku uztea, bestela. Sindikatu horiek legitimatuta egon behar dute enpresan aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordean parte hartzeko. Kontsultetarako epearen lehenengo 5 egunetan aukeratu behar dute bi horietako bat.

**47. artikulua.—Hutsegiteak, zehapenak eta diziplinazko neurriak**

Enpresa honetan lan egiten duten langileek egindako hutsegiteak garrantziaren, berriz egitearen eta asmoaren arabera daude sailkatuta, eta arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke. Horretarako, hemen xedatutakoari jarraituko zaio:

**Artículo 45.—Condiciones no reguladas**

Las materias no reguladas en este Convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas, así como por las condiciones establecidas en la Ordenanza de Trabajo de aplicación, independientemente de la derogación de esta última.

Las partes firmantes del Convenio y en el seno de la Comisión Paritaria, se comprometen durante la vigencia del mismo, a tratar, y a acordar en su caso, los diferentes capítulos de la Ordenanza al objeto de proceder a su adaptación, teniendo su resultado, en caso de acuerdo, la misma fuerza normativa del presente Convenio.

**Artículo 46.—Clausula de descuelgue. Inaplicación del convenio colectivo**

Es voluntad de las partes firmantes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores afectados en caso de no haber podido alcanzar un acuerdo durante el periodo de consultas legalmente establecido expondrán dicha circunstancia a la Comisión Paritaria con voluntad de buscar soluciones no traumáticas. Transcurrido un plazo no superior a diez días, sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en el seno de dicha Comisión, éstas deberán recurrir, de conformidad con el artículo 82.3 ET al procedimiento de mediación establecido en el PRECO («B.O.P.V.» 4 de abril de 2000), o en su caso arbitraje del PRECO, siempre y cuando éste último sea instado de común acuerdo por ambas partes.

En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo en el que el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen tal acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo globales de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Su no aceptación por una de las partes supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 ET.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación, se establece lo siguiente:

a) La Empresa que inicie el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del ET deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas. La documentación a entregar por la empresa a los representantes de los trabajadores durante el periodo de negociación será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

b) En ausencia de representación legal de los trabajadores, la empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

**Artículo 47.—Faltas, sanciones y medidas disciplinarias**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

Honako hauek hutsegite arintzat hartuko dira:

1. Behin baino gehiagotan garaiz ez iristea, hilean bost alditan baino gehiagotan gertatzen bada; hamabost minututik gorako atzerapena da garaiz ez iristea.

2. Arrazoi justifikatua izanik, lanera ez dela joango behar adinako aurrerapenez ez jakinaraztea, halakorik egitea ezinezkoa gertatu zaiola frogatzen ez badu.

3. Lanpostua uztea justifikatutako arrazoirik gabe, beti ere lanpostua uzteak ez badio ondorio larrikeria eragiten enpresari; izan ere, hala gertatuz gero, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da.

4. Zabarkeria eta utzikeria, konpondu ezinezko kaltea eragiten ez badio enpresari.

5. Jendearekin eta lankide zein mendekoekin zuzen ez jokatzeari.

Hutsegite horiek larriak izan daitezke, behin baino gehiagotan egiten badira eta benetako garrantzia dela-eta halakotzat hartu beharrekoak badira.

Honako hauek hutsegite larritzat hartuko dira:

1. Lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe, hilean hiru alditan.

2. Hilean hamar aldiz garaiz ez iristea inolako justifikaziorik gabe.

3. Garaiz ez aurkeztea aldi baterako ezintasuneko bajari, baja luzatzeari eta altari buruzko parteak.

4. Lanean nagusien esana ez betetzea, baldin eta ez badio pertsonen osotasun fisikoari arriskurik eragiten edo ez badu lan iraingarria eragiten; bai eta lanaren martxa egokiari eragiten dion laneko utzikeria edo zabarkeria ere.

5. Hiru hilabeteko epean izaera desberdineko hutsegite arinak behin eta berriro egitea, berandu iristea salbu.

6. Zabarkeria eta utzikeria, enpresaren interesetan kalte larriak eragiten badituzte, baldin eta lotura zuzena dagoela egiaztatzen bada.

7. Lantokian sexu-jazarpenak, hitzezko erasoak, eraso fisikoak edo presio psikologikoak egitea, tratu iraingarria eragiten diotenak langileari, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko dira, eragiten duten kaltearen arabera.

Honako hauek hutsegite oso larritzat hartuko dira:

1. Hamabost aldiz edo gehiagotan garaiz ez iristea justifikaziorik gabe sei hilabeteko epean, edo hogeita bost aldiz urtebeteko epean.

2. Justifikatu gabe lau egunetan edo gehiagotan lanera ez joatea hilabeteko epean, edo hamar egunetan edo gehiagotan sei hilabeteko epean.

3. Lanean iruzurra, desleialtasuna edo konfiantza-abusua.

4. Jabetzaren aurkako egintzak, gainerako lankideengana-koak zein enpresarengana-koak.

5. Ohiko mozkorraldia edo toxikomania, bai eta drogak banatzea enpresan eta lanean drogak hartzea ere.

6. Edozein langileenganako hitzezko zein egintzazko tratu iraingarria, intimitatearen, zor zaion begirunearen eta duintasunaren aurkako hutsegite larriko tratuak eta sexu-kutsuko hitzezko irain larriak edo fisikoak.

7. Lan-alorreko harremanen esparruan, hutsegitetzat edo delitutzat har daitezkeen jarrera oro.

8. Lankideei istripu larria eragitea, zuhurtziagabekeria edo zabarkeria barkaezinen eraginez.

9. Ohiko lanean edo hitzartutakoan nahita eta etengabe errendimendua gutxitzea.

Zehapenak:

Egindako hutsegiteen larritasunaren eta zirkunstantzien arabera, enpresak zehapen hauek ezarri ahal izango ditu:

a) Hutsegite arinak:

— Hitez kargu-hartzea.

— Idatziz kargu-hartzea.

— Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen cinco días al mes, entendiéndose por retrasos los superiores a quince minutos.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.

4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.

5. La incorrección con el público, con los compañeros o subordinados.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante tres días al mes.

2. Diez faltas de puntualidad no justificadas al mes.

3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.

7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante la jornada laboral.

6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador.

7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

8. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Sanciones:

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de un día.

- b) Hutsegite larriak:  
— Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hogeie egunera bitarte.
- c) Hutsegite oso larriak:  
— Enplegua eta soldata kentzea, hamaika egunetik hiru hilabetera bitarte.  
— Diziplinazko kaleratzea.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.—Makinengatiko plusa eta hizkuntzak plusa**

Plus horiek desagertu egin dira hitzarmen honetan. Hitzarmena indarrean jartzen denean, «ad personam» esaten zaion soldata-plusak ordezkatzeko du langileak kontzeptu horiengatik jasotzen zuen zenbatekoa, eta indarrean jarri arte makinengatiko plusa eta hizkuntzak plusak sortutako zenbatekoa hartuko du bere baitan.

**Bigarrena**

Bi aldeek onartzen dute gatazka kolektiboak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko konfederazio arteko akordioa (PRE-CO, 2000ko otsailaren 16koa; 2000ko apirilaren 4ko «EHAAn» argitaratua).

Akordio hori hitzarmen honetan ere aplikatuko da, bertan jasotako klausulak aplikatzeak eragiten dituen gatazka kolektiboak konpontzeko.

**Hirugarrena**

Hitzarmena sinatu duten aldeek, batzorde paritarioaren babesean, konpromisoa hartu dute kontratazioari eta enpleguari buruzko idatz-zati bat aztertzeko, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Hortaz, aztertu, eta hala badagokio, adostu egingo dituzte Langileen Estatutuaren 15.1 b artikuluan aldi baterako kontratazioetarako xedatutako aldaketa posibleak, eta sektorean aplikatzeak izan daitezkeen bestelako aldaketa posibleak. Lan edo zerbitzu jakinetarako xedatutakoak dira kontratazio horiek.

Gai horri buruzko akordioek ordezkari bakoitzaren gehien-goia izan beharko dute, eta hartutako erabakiak hitzarmenari gehituko zaizkio bertako zati izateko.

**Laugarrena**

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek badakite gauzak adierazteko moduak ez duela zaildu behar emakumearen tratu-berdintasuna, nahiz eta hori nahi gabe gerta daitekeen.

Hortaz, propio adierazi dute baldintza, jarduera, eginkizun edo lanbide-kategoriaren bat definitzen duen adierazpen orok bi sexuetako pertsonak hartzen dituela bere baitan.

**Bosgarrena**

2014. urteko soldata-taulak 2009koak dira, Bizkaiko Ontzi Konsignatarioen Enpresen eta Garraio-kudeatzaileen Hitzarmenekoak. Joan den 2013ko uztailaren 8an amaitu zen hitzarmen horren indarraldia, eta Bilboko portuko zamaketariekin hitzartutakoaren arabera, hura bera aplikatu da hitzarmen hau indarrean sartu arte; hitzarmen hura berrikusi ondoren, honela geratu dira: 2010., 2011. eta 2012. urteetarako aurreko urteko estatuko KPlaren igoeraren arabera; 2013. eta 2014. urteetarako %1, hurrenez hurren.

## 1. ERANSKINA

**BILBOKO PORTUKO ENPRESA ZAMAKETARIAK**

2014. URTEKO SOLDATA-TAULA

**ONARRIZKO SOLDATA****1. taldea**

- Atalburua: 2.169,05 euro.  
— Bulegoburua edo Analista: 1.956,24 euro.

- b) Faltas graves:  
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Faltas muy graves:  
— Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.  
— Despido disciplinario.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.—Pluses de máquinas e idiomas**

Estos pluses desaparecen en este Convenio. A la entrada en vigor del mismo, el importe percibido por el trabajador por tales conceptos quedará sustituido en su integridad por un plus salarial «ad personam» que comprenderá el importe devengado por máquinas e idiomas a dicha fecha.

**Segunda**

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRE-CO) de 16 de febrero de 2000, publicado en el «B.O.P.V.» de 4 de abril de 2000.

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.

**Tercera**

Las partes firmantes, y en el seno de la Comisión Paritaria, se comprometen a tratar durante la vigencia del convenio, un apartado sobre contratación y empleo, en el que se analizarán y acordarán en su caso las posibles modificaciones previstas para contratación eventual en el artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores, los establecidos para obra o servicio determinado, y otras que pudieran ser de aplicación en el sector.

Los acuerdos que se produzcan en la materia requerirán la mayoría de cada una de las representaciones y los mismos serán trasladados al convenio para que formen parte integrante de él.

**Cuarta**

Los firmantes de este Convenio están convencidos de que los modos de expresión no deben oscurecer, aunque sea involuntariamente, la necesaria presencia de la mujer en plano de igualdad.

Por ello expresamente puntualizan que toda expresión que defina una condición, actividad, función o categoría profesional es utilizada en el texto en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

**Quinta**

Las Tablas Salariales 2014 son las del 2009 del antiguo Convenio de Consignatarias de Buques, Estibadoras y Transitarias de Bizkaia, cuya vigencia finalizó el pasado 8 de julio de 2013, que en virtud de pacto con las empresas estibadoras del puerto de Bilbao se ha seguido aplicando hasta la entrada en vigor del presente Convenio, y que se han revisado de la siguiente forma: Años 2010, 2011 y 2012 con incremento del I.P.C. estatal año anterior; 2013 y 2014 con el 1% respectivamente.

## ANEXO 1

**EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO**

TABLA SALARIAL AÑO 2014

**SALARIO BASE****Grupo 1**

- Jefe de Sección: 2.169,05 euros.  
— Jefe de Negociado o Analista: 1.956,24 euros.



**2. taldea**

- Taldeburua (Biltegi edo Tailerreko burua, 4 langileren arduraduna): 1.988,32 euro.
- Biltegi edo Tailerreko burua: 1.851,87 euro.

**3. taldea**

- Ofizial gorena edo Programatzailea: 1.823,22 euro.
- Ofiziala: 1.742,24 euro.
- 1. mailako administrari laguntzailea edo Operadorea: 1.583,83 euro.
- 2. mailako administrari laguntzailea: 1.317,75 euro.
- 17 urteko izangaia: 1.051,71 euro.
- 16 urteko izangaia: 945,36 euro.
- 3 urtetik gorako antzintasuna duen telefonista: 1.387,13 euro.
- Telefonista: 1.317,75 euro.

**4. taldea**

- 1. mailako ofiziala (Ohar-hartzailea, manipulatzailea, garabilaria, mekanikaria, soldatzailea, argiketaria, kamioi- edo auto-gidaria): 1.773,86 euro.
- 2. mailako ofiziala (Biltegi langile): 1.688,10 euro.
- 1. mailako espezialista (3 urteko antzintasuna): 1.583,84 euro.
- 18 urteko espezialista eta zaindaria: 1.338,96 euro.
- Prestakuntzan dauden langileak eta 17 urteko laguntzaileak: 1.051,73 euro.
- Prestakuntzan dauden langileak eta 16 urteko laguntzaileak: 945,36 euro.

**5. taldea**

- Etxezaina: 1.541,24 euro.
- Kobratzailea, mandataria, atezaina, gauzaina eta garbitzaileak (garbitzaileak 8 orduko lanaldiarekin): 1.387,13 euro.
- Mandatugilea: 1.078,35 euro.
- 8 orduko lanaldia ez duten garbitzaileak: 9,93 euro/orduko.

**2. ERANSKINA****DIETAK**

- Tituludunak eta atalburua (eguneko): 57,98 euro.
- Bulegoburua eta ofizialak (eguneko): 47,65 euro.
- Laguntzaileak: 40,92 euro.
- Mendeko langileak: 27,29 euro.

**HABOROKIN BEREZIAK**

- A) Ahaldunak x 16 hileko soldata: 112,34 euro.
- B) Ordezkaritza-gastuak: 110,75 euro/hileko.
- C) Arriskua eta toxikotasuna: 914,75 euro/urteko.
- D) Askotariko zerbitzuak, ordutegi-kompentsazioa: 2.949,60 euro/urteko.

E) Kutxazainak eta kobrantzak eta ordainketak egiten dituzten langileak x 16 hileko soldata: 112,34 euro/hileko.

Askotariko Zerbitzuetako langileek Aste Nagusiko astelehenean, asteartean, asteazkenean eta ostegunean lanaldiaren erdia jai hartuko dute 8:00etatik 13:50era lan egiten badute, eta 8:00etatik 11:50era eta 14:00etatik 17:50era lan egiten badute, berriz, lanaldi osoa hartuko dute jai.

Abenduaren 26an bulegoetako langileek 9:00etatik 13:00etara bitarte lan egingo dute. Askotariko Zerbitzuetako langileek 8:00etatik 11:50era eta 14:00etatik 17:50era lan egiten badute, jaiegun bat emango zaie, eta lanaldi trinkoan lan egiten badute, hau da, 8:00etatik 13:50era, jaiegun-erdi bat emango zaie.

**Grupo 2**

- Jefe de Equipo (Jefe de Almacén o Taller con 4 personas): 1.988,32 euros.
- Jefe de Almacén o Taller: 1.851,87 euros.

**Grupo 3**

- Oficial Preferente o Programador: 1.823,22 euros.
- Oficial: 1.742,24 euros.
- Auxiliar Administrativo de 1.ª u Operador: 1.583,83 euros.
- Auxiliar Administrativo de 2.ª: 1.317,75 euros.
- Aspirante de 17 años: 1.051,71 euros.
- Aspirante de 16 años: 945,36 euros.
- Telefonista con más de 3 años de antigüedad: 1.387,13 euros.
- Telefonista: 1.317,75 euros.

**Grupo 4**

- Oficial de 1.ª (Anotador, manipulante, gruista, mecánico, soldador, electricista, conductor de camión o turismo): 1.773,86 euros.
- Oficial de 2.ª (Mozo de Almacén): 1.688,10 euros.
- Especialista de 1.ª (con 3 años de antigüedad): 1.583,84 euros.
- Especialista de 18 años y guardianes: 1.338,96 euros.
- Personal en formación y Ayudantes de 17 años: 1.051,73 euros.
- Personal en formación y Ayudantes de 16 años: 945,36 euros.

**Grupo 5**

- Conserje: 1.541,24 euros.
- Cobrador, Ordenanza, Portero, Sereno y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8 horas: 1.387,13 euros.
- Botones o Recadero: 1.078,35 euros.
- Personal de limpieza sin trabajar 8 horas: 9,93 euros/hora.

**ANEXO 2****DIETAS**

- Personal titulado y jefe de sección (diario): 57,98 euros.
- Jefe de Negociado y Oficiales (diario): 47,65 euros.
- Auxiliares: 40,92 euros.
- Subalternos: 27,29 euros.

**GRATIFICACIONES ESPECIALES**

- A) Apoderados x 16 mensualidades: 112,34 euros.
- B) Gastos de representación: 110,75 euros/mes.
- C) Peligrosidad y Toxicidad: 914,75 euros/año.
- D) Servicios Varios Compensación horario: 2.949,60 euros/año.
- E) Cajeros/as y empleados/as en operaciones de cobro y pago x 16 mensualidades: 112,34 euros/mes.

El personal de Servicios Varios, el lunes, martes, miércoles y jueves de la llamada «Semana Grande», percibirá media jornada festiva si trabaja de 8:00 a 13:50, y jornada festiva entera si trabaja la jornada partida de 8:00 a 11:50, y de 14:00 a 17:50.

El día 26 de diciembre, en el cual, las oficinas trabajan de 9 a 13, si Servicios Varios trabajaran de 8:00 a 11:50, y de 14:00 a 17:50, percibirá un jornal festivo, y si trabaja intensiva de 8:00 a 13:50, cobrará medio jornal festivo.

Askotariko Zerbitzuetako langileak normalean lanaldi zatiatuan lan egiten badu, eta enpresaren premia dela-eta lanaldi trinkoa bete behar badu, zenbateko hau jasoko du otordu kontzeptuagatik: 10,91 euro.

## 3. ERANSKINA

**HITZARMENEO JAIEGUNEN EGUTEGIA, 2014. URTEA**

Urtarrilaren 1a: Urteberri Eguna.  
 Urtarrilaren 6a: Jaunaren Agerkundera.  
 Apirilaren 17a: Ostegun Santua.  
 Apirilaren 18a: Ostiral Santua.  
 Apirilaren 21a: Pazko Astelehena.  
 Maiatzaren 1a: Langileen eguna.  
 Uztailaren 25a: Santiago Apostolua.  
 Abuztuaren 15a: Ama Birjinaren Zeruratzea.  
 Azaroaren 1a: Domu Santu eguna.  
 Abenduaren 6a: Espainiako Konstituzioaren eguna.  
 Abenduaren 8a: Ama Birjina Sortzez Garbiaren eguna.  
 Abenduaren 25a: Eguberri eguna.

**BIZKAIKO LURRALDE HISTORIKOKO JAIEGUNA**

Uztailaren 31: San Ignazio Loiolakoa.

**HERRIKO JAIK**

Abuztuaren 22a: Aste Nagusiko ostirala.

**ZAINDARIAREN EGUNA (KARMENGO AMA)**

Uztailaren 16a.

**JAIEGUN ERDIAK**

Abenduaren 24a, 26a eta 31-

Abenduaren 24a eta 31 larunbata edo igandea badira, jaiegun erdia aurreko ostiral arratsaldean hartuko da.

**ASTE NAGUSIA**

Astelehenean, asteartean eta ostegunean, 9:00etatik 12:00etara egingo da lan.

(III-129)

**Durangoko Aparkatze Arautua (TAO)–Gertek, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48006711012008).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Durangoko Aparkatze Arautua (TAO) – Gertek, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48006711012008).

*Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkarieta honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzak honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

## ANEXO 3

**CALENDARIO DE FIESTAS CONVENIO 2014**

1 de enero: Año Nuevo.  
 6 de enero: Epifanía del Señor.  
 17 de abril: Jueves Santo.  
 18 de abril: Viernes Santo.  
 21 de abril: Lunes de Pascua de Resurrección.  
 1 de mayo: Fiesta del Trabajo.  
 25 de julio: Santiago Apóstol.  
 15 de agosto: Asunción de la Virgen.  
 1 de noviembre: Todos los Santos.  
 6 de diciembre: Día de la Constitución Española.  
 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.  
 25 de diciembre: Natividad del Señor.

**FESTIVIDAD TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA**

31 de julio: San Ignacio de Loyola.

**FIESTAS LOCALES**

22 de agosto: Viernes de la Semana Grande.

**FIESTA PATRONAL (VIRGEN DEL CARMEN)**

16 de julio.

**MEDIAS FIESTAS**

24, 26 y 31 de diciembre.

Siempre que el 24 y el 31 coincidan en sábado o en domingo, se disfrutará la media fiesta, en la tarde del viernes anterior.

**SEMANA GRANDE**

El lunes, martes, miércoles y jueves, se trabajará de 9:00 a 12 horas.

(III-129)

**Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Estacionamiento Regulado de Durango (OTA) - Gertek, S.A. (código de convenio número 48006711012008).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Estacionamiento Regulado de Durango (OTA) - Gertek, S.A. (código de convenio número 48006711012008)

*Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.