



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Empresas Estibadoras del Puerto de Bilbao (código de convenio 48100015012014).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 25 de junio de 2025 por la representación empresarial y la de las personas trabajadoras.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 julio de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO
AÑOS 2025, 2026 Y 2027****Artículo 1.— Vigencia, duración y denuncia**

Las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor a partir de su publicación, salvo en aquellas materias en las que se disponga otra fecha.

La duración del presente convenio se fija en tres años desde el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2027, quedando denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2027.

Si un año después de la fecha de denuncia no hubiera acuerdo en el contenido del Convenio, las partes integrantes de la Comisión Negociadora someterán dicho desacuerdo al procedimiento de mediación del PRECO («BOPV» 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.

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 del Consejo de Relaciones Laborales sito en Bilbao, en la calle Alameda Urquijo, 2, 3.^a.

Procedimiento

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

Cuando 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 tuvieran 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.

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. Cualquier cuestión de interpretación y/o aplicación de lo dispuesto en el convenio que pudiera originar un conflicto o reclamación, individual o colectiva, se deberá someter con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria del convenio para que esta intervenga con carácter previo al planteamiento formal del mismo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

5. 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 anual en sus salarios reales para 2025, 2026 y 2027 en la misma cuantía en euros que la diferencia existente entre las tablas de dichos años y las de los años 2024, 2025 y 2026 respectivamente.

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

Artículo 6.— Incrementos

Ambas partes acuerdan para los años 2025, 2026 y 2027 el siguiente incremento salarial:

- 2025: 3,75% sobre las tablas salariales de 2024 con efectos desde el 1 de enero de 2025.
- 2026: 3,50% sobre las tablas salariales de 2025 con efectos desde el 1 de enero de 2026.
- 2027: 3,25% sobre las tablas salariales de 2026 con efectos desde el 1 de enero de 2027.
- Los atrasos salariales correspondientes al año 2025 serán abonados por las empresas en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

La suma de los incrementos pactados para los años 2025, 2026 y 2027 es 10,50.

No obstante, si la suma de los IPC (estatal) correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50 en este caso y siempre con efectos del 1 de enero de



2028 se aplicará adicionalmente un incremento sobre las tablas de 2027 equivalente a la diferencia entre dicho resultado superior y 10,50, siempre con un tope máximo de incremento adicional del 1,5% sobre las tablas de 2027. En cualquier caso, dicho incremento no será aplicable hasta que en su caso las partes firmen las nuevas tablas, estando las partes obligadas a hacerlo si se produce el supuesto regulado.

El resto de los conceptos económicos que integran el convenio se incrementarán en el mismo porcentaje anual (incluyendo la posible actualización positiva del apartado anterior), excepto los conceptos del artículo 10 y 23 del convenio.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2025 serán abonados por las empresas en el mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia o, en cualquier caso, con la nómina correspondiente al mes de septiembre de 2025.

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 tuvieran 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 estas 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 número 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 número 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 2025 77,65 euros por dieciséis mensualidades. Para los años 2026 y 2027 dicha cantidad será de 80,36 euros y 82,98 euros respectivamente. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.

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

Artículo 10.— Dietas

Serán las consignadas en el Anexo n.º 2.

— Media dieta: el personal que, circunstancialmente, haya de atenerse a un horario para la comida, inferior al horario habitual, percibirá la cantidad de 9,95 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 5,80 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 31-12-2013. 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, acarreos, limpieza, manipulación, almacenaje, etc.

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

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.
- 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, acarreos, 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 y guardianes.

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 en alternancia

Se considera contrato para la formación en alternancia el que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y que se realiza de acuerdo con las establecidas en el artículo 11 del ET.

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 y del 80% el segundo año sobre el salario establecido en el Convenio para la categoría para la que desempeña la formación en alternancia y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Este salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. — Contrato de relevo

El trabajador/a 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 percibirá 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 2025, 2026 y 2027.

Salvo pacto en contrario, la jornada laboral semanal será de 40 horas como máximo y de lunes a viernes, 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 este último período.

No obstante, en los puestos de trabajo y/o departamentos en los que actualmente se continúa trabajando con la distribución y duración de la jornada laboral descritas anteriormente en el párrafo segundo, si a futuro fuera necesario prestar servicios de una forma distinta menos favorable para las personas trabajadoras (trabajar en sábado, domingo y festivos, exceder la jornada semanal máxima y no guardar la jornada intensiva de verano), el pacto en contrario al que se refiere el párrafo anterior será con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y por escrito. En estos casos, si después de un mes de negociaciones con la RLT no se hubiera suscrito un acuerdo y concurrieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la dirección de la empresa podrá acudir al art.41 del ET para la realización de las modificaciones necesarias.

En cualquiera de ambos casos el pacto en contrario debe incluir una compensación económica o de cualquier otra índole por dicha prestación de servicios en condiciones menos favorables a las descritas en el párrafo segundo, respetándose en todo caso los pactos existentes.

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 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 el.

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

1. 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 matrimonio o registro de pareja de hecho: 20 días naturales.
- B) En caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables. Si la persona trabajadora precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia 1 día más, es decir, 6 días laborables.
- C) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables.



- D) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales (mínimo 2 laborables). Si la persona trabajadora precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia 3 días más, es decir, 6 días, naturales (mínimo 4 laborables).
- E) 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.
- F) En caso de Primera Comunión de los hijos/as, coincidiendo con la fecha de la celebración: 1/2 día.
- G) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.
- H) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- I) 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.

En todos los supuestos de licencias el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada mientras persista el hecho causante, es decir, la hospitalización.

El día inicial del disfrute será siempre laborable, salvo en el supuesto A.

Se aclara que considerando el carácter causal de las licencias, los permisos de un día, o el de medio día del apartado f), únicamente pueden disfrutarse en un día laborable pero cuando sea necesario, lo que implica que si el hecho causante tiene lugar cuando la persona trabajadora no tiene que prestar servicios por la misma razón no procede la licencia.

En este sentido se aclara igualmente que los permisos regulados en el convenio en ningún caso proceden por innecesarios durante el periodo vacacional o periodos de suspensión del contrato, siendo exclusivamente para cuando las personas están en activo prestando efectivamente servicios y el hecho causante tiene lugar, resultando de esta forma necesarios para que éstos/as puedan efectivamente ausentarse del trabajo por el motivo previsto y durante el tiempo indicado.

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.

2. *Día de libre disposición*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un día de libre disposición por año natural. Para ejercer este derecho, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

1. El trabajador deberá solicitarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.
2. La empresa concederá dicho día siempre y cuando quede garantizado el servicio normal, sin que sea necesario contratar personal adicional ni generar horas extraordinarias a otros trabajadores para cubrir la ausencia. En ningún caso podrán disfrutar de este permiso dos o más personas pertenecientes al mismo departamento de forma simultánea.



3. En caso de coincidencia de varias solicitudes que afecten al mismo departamento o servicio y que impidan garantizar el funcionamiento normal, se atenderán por orden de presentación, siempre que en todo caso se garantice el servicio normal.
4. Este día no será acumulable a vacaciones ni podrá trasladarse de un año a otro si no se disfruta dentro del año natural correspondiente.
5. El disfrute de este día no supondrá merma alguna en las retribuciones del trabajador.
6. En aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, ya tuvieran establecido en su normativa interna, pactos de empresa o cualquier otro instrumento regulador uno o varios días que se denominen expresamente de «libre disposición» no procederá la aplicación y acumulación del día de libre disposición regulado en este artículo y ello aunque las condiciones o requisitos que en la empresas se exijan para su uso sean diferentes.

3. *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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.4 en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte hasta los nueve meses del menor.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

De conformidad con el último párrafo del artículo 37.4 del ET cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 23. — Seguro de accidentes

A los efectos del artículo no se considerarán accidentes las exclusiones generales indicadas en las pólizas contratadas que en ningún caso cubren las compañías de seguro.

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

- Muerte, Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual. Para los años 2025, 2026 y 2027: 100.000 eurosuros.



- En el caso de la invalidez parcial se estará al porcentaje determinado en las pólizas contratadas sobre la cantidad expresada en el párrafo anterior.

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.

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 888,46 euros por el año 2025, 919,56 euros por el año 2026 y 949,45 euros por el año 2027, 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 235,79 euros euros/año a su cargo en 2025, 244,05 euros/año en 2026 y 251,98 euros/año en 2027.

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.

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 incremente 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 y demás condiciones será competencia exclusiva de las empresas. La aportación empresarial para el año 2025 alcanzará un importe de 34,64 euros mensuales (415,68 euros anuales) por trabajador, y para los años 2026 y 2027 se actualizará proporcionalmente conforme a la prima que se acuerde con la compañía de asistencia sanitaria. La diferencia hasta cubrir el importe de la póliza específica que interese al empleado correrá por cuenta de este.

Artículo 27.— Fallecimiento fuera de la plaza

Cuando 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 horas, a sábado a las 8 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 a la prestación por 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.

No 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, la empresa informará a todo el personal sobre la citada vacante, y 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 del Comité de empresa podrán ceder mensualmente una parte de sus horas sindicales a otro u otros integrantes del comité en caso de que su crédito individual resulte insuficiente, debiendo comunicar por escrito a la empresa la acumulación con la antelación suficiente. La posibilidad de cesión también operará entre delegados/a de personal.

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 4º, dispondrán del mismo crédito horario para funciones representativas y sindicales.

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.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las cuestiones establecidas en el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores 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 representantes legales de los trabajadores podrán dirigirse a la Asociación de Consignatarios de Buques y Estibadores, a fin de obtener información de carácter general sobre la evolución del Sector.



En todo caso los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados, además de en los casos previstos en la Ley (artículo 64 ET), 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 dispondrá 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, los periodos de consultas tendrán la duración máxima establecida legalmente, sin perjuicio de la posibilidad de poder ampliar dicha duración de mutuo acuerdo por los integrantes de la comisión negociadora si ello procediera legalmente.

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 de mayo de 1986, «BOE» 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 del Puerto de Bilbao CPE SA.

Esta retribución, y por lo que hace al año 2025, no podrá ser menor que la de las Tablas Salariales del Convenio para dicho año 2025. Para los años 2026 y 2027 el nivel de ese mínimo será el que resulte de aplicar, a su vez, los incrementos acordados en Convenio para dichos años.

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 de este, 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.— *Cláusula 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 debe-



rán recurrir, de conformidad con el artículo 82.3 ET al procedimiento de mediación establecido en el PRECO («BOPV» 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.

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) 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

Disposición Adicional Primera

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) de 16 de febrero de 2000, publicado en el «BOPV» de 4 de abril de 2000.

Acuerdo que se aplicará en el ámbito del presente convenio referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes, y en el seno de la Comisión Paritaria, podrán durante la vigencia del convenio, analizará y acordar en su caso aquellas cuestiones que los nuevos artículos 15 y 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET) remiten a la negociación colectiva sectorial en materia de contratación temporal y fijos discontinuos.

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.

Disposición Adicional Tercera

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.

Adicionalmente, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio sectorial se comprometen a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación de todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Por todo ello y de conformidad con el artículo 8.3 del citado Real Decreto, las medidas planificadas por las empresas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

a) *Acceso al empleo:*

Las empresas establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b) *Clasificación y promoción profesional:*

Los criterios para la clasificación profesional, promoción y ascensos en las empresas del sector se basarán en factores objetivos de evaluación, tales como la cualificación profesional, competencias técnicas, formación acreditada, experiencia, rendimiento y capacidades demostradas para el desempeño de las funciones correspondientes.

Se prohíbe expresamente la aplicación de criterios discriminatorios, directos o indirectos, que puedan perjudicar a las personas trabajadoras por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

c) *Formación, sensibilización y lenguaje:*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.



La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) *Permisos y beneficios sociales:*

Las referencias al matrimonio y a las parejas de hecho del presente convenio colectivo en materia de licencias y permisos deben entenderse también realizadas a los matrimonios y parejas de hecho LGTBI.

e) *Régimen disciplinario:*

f.1. Serán infracciones leves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- Usar términos inadecuados o expresiones estereotipadas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género que, sin suponer un grave menoscabo, resulten irrespetuosas hacia las personas LGTBI.
- Realizar preguntas improcedentes sobre la vida personal relacionadas con la orientación sexual, identidad o expresión de género.

f.2. Serán infracciones graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- La reiteración de conductas calificadas como leves cuando hayan sido previamente advertidas.
- Realizar comentarios ofensivos o burlas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de cualquier persona trabajadora.
- Obstaculizar o dificultar el acceso a instalaciones (como vestuarios o baños) acordes con la identidad de género expresada por la persona trabajadora.
- Difundir información sobre la orientación sexual, identidad de género o condición de persona LGTBI sin consentimiento de la persona afectada.

f.3. Serán infracciones muy graves que se podrán sancionar conforme a lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio Colectivo las siguientes:

- El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, entendido como cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Cualquier conducta de acoso sexual dirigida a personas trabajadoras, con independencia de su orientación sexual o identidad de género.
- Las amenazas, coacciones o agresiones físicas o verbales motivadas por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona trabajadora.



- La divulgación no consentida y malintencionada de información sensible sobre el proceso de transición de una persona trabajadora o su condición de persona trans.
- Obligar o presionar a una persona a ocultar, modificar o renunciar a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género como condición para mantener su puesto de trabajo o mejorar sus condiciones laborales.

f) *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTB:*
Cláusula previa de aplicación:

El presente protocolo se aplicará en todas las empresas incluidas en el ámbito del convenio sectorial que no dispongan de un protocolo propio de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. En caso de que ya dispongan de uno o elaboren otro distinto, siempre conforme a los principios mínimos establecidos legalmente, se aplicará el mismo.

1. Declaración de principios.

La empresa manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Este protocolo surge del compromiso de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y rechazando cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La empresa se compromete a:

- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso.
- Establecer un procedimiento de actuación eficaz y ágil ante las denuncias.
- Garantizar la protección de las personas afectadas y la confidencialidad del proceso.
- Sancionar las conductas constitutivas de acoso conforme al régimen disciplinario vigente.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla sobre el respeto a la diversidad.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a:

- Todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta (personal fijo, temporal, en prácticas, becario, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
- Quienes solicitan un puesto de trabajo en la empresa.
- Personal de empresas de trabajo temporal o de puesta a disposición.
- Personal de empresas proveedoras que presten servicios en las instalaciones de la empresa.
- Clientes, visitas y cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la empresa por cualquier motivo.

3. Definiciones.

A efectos de este protocolo, se considera:

Acoso por razón de orientación sexual: Cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de identidad de género: Cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género de una persona, con el propósito o



el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de expresión de género: Cualquier comportamiento realizado en función de la expresión de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. Principios rectores y garantías del procedimiento.

4.1. Agilidad y celeridad.

El procedimiento se desarrollará con la máxima diligencia, sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en este protocolo. La duración máxima del procedimiento desde la presentación de la denuncia hasta la emisión del informe por parte de la Comisión será de 20 días hábiles, salvo que la complejidad del caso requiera, de forma excepcional y justificada, un plazo mayor.

4.2. Respeto y protección de la intimidad y dignidad.

Se garantizará el respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas, ofreciendo un tratamiento justo durante todo el proceso. Las actuaciones se llevarán a cabo con la mayor discreción, prudencia y respeto a todos los implicados.

4.3. Confidencialidad.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No podrán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Esta obligación de confidencialidad persistirá incluso después de terminada la investigación.

4.4. Protección de la víctima.

Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de la víctima, atendiendo a las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, y considerando especialmente las circunstancias laborales que la rodeen.

4.5. Contradicción.

Se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, dando oportunidad a todas las partes implicadas de ser escuchadas y de presentar las pruebas o argumentos que consideren oportunos en defensa de sus intereses.

4.6. Restitución de las víctimas.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara la persona afectada.

4.7. Prohibición de represalias.

Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Órganos intervinientes.

5.1. Persona de referencia.

La empresa designará, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, a una persona de referencia que será la encargada de recibir las denuncias y de activar el protocolo. Se designará también a una persona suplente para los casos en que la titular esté ausente o pueda estar implicada en los hechos denunciados.



Las personas designadas deberán tener formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI.

5.2. Comisión de Investigación.

Se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por:

- La persona de referencia o su suplente.
- Un/a representante de la dirección de la empresa.
- Un/a representante de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera.
- Una persona con formación específica en materia de igualdad y diversidad LGTBI (interna o externa a la empresa).

En empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la Comisión podrá estar compuesta por un mínimo de 2 personas.

6. Procedimiento de actuación.

6.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una denuncia o queja, que podrá presentarse por:

- La persona afectada.
- Cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación, siempre que cuente con el consentimiento expreso e informado de la persona afectada.

La denuncia podrá presentarse por escrito o verbalmente ante la persona de referencia. En caso de presentación verbal, la persona de referencia deberá documentarla por escrito, recogiendo la firma de la persona denunciante.

6.2. Contenido de la denuncia.

La denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.
- Descripción detallada de los hechos que se consideran constitutivos de acoso.
- Fechas, lugares y posibles testigos de los hechos denunciados.
- Cualquier otra información que pueda ser relevante.

Se habilitará un formulario específico que estará disponible en el departamento de recursos humanos y en la intranet de la empresa, si existiera.

6.3. Admisión a trámite.

La persona de referencia, en un plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia, deberá decidir sobre su admisión a trámite. Solo podrá inadmitirse cuando:

- La denuncia no cumpla con los requisitos formales y no se haya subsanado en el plazo concedido.
- Los hechos denunciados manifiestamente no constituyan acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

En caso de inadmisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante, indicando los motivos y, en su caso, las vías alternativas para abordar su situación.

6.4. Medidas cautelares.

Una vez admitida a trámite la denuncia, y en función de la gravedad de los hechos denunciados, la persona de referencia propondrá a la di-



rección de la empresa la adopción de medidas cautelares, que podrán incluir:

- La separación física de la persona denunciante y la presunta acosadora.
- Cambio temporal de puesto, horario o centro de trabajo de alguna de las partes.
- Otras medidas que se consideren adecuadas para garantizar la protección de la presunta víctima.

Estas medidas en ningún caso supondrán un perjuicio en las condiciones laborales de la persona denunciante.

6.5. Fase de investigación.

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la admisión a trámite, la persona de referencia convocará a la Comisión de Investigación, que será la encargada de investigar los hechos denunciados.

La Comisión desarrollará las siguientes actuaciones:

- Entrevista con la persona denunciante.
- Entrevista con la persona denunciada, quien será informada de los hechos que se le imputan.
- Entrevistas con posibles testigos.
- Recopilación de cualquier prueba documental o de otro tipo que pueda ser relevante.

Todas las entrevistas se documentarán por escrito y serán firmadas por las personas intervinientes.

La fase de investigación tendrá una duración máxima de 15 días hábiles desde la constitución de la Comisión.

6.6. Informe de conclusiones.

En el plazo máximo de 5 días hábiles tras la finalización de la fase de investigación, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- Descripción de los hechos denunciados.
- Metodología empleada en la investigación.
- Relación de las entrevistas realizadas y otras pruebas recabadas.
- Valoración del caso.
- Resultados de la investigación.
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas a adoptar, incluyendo, en su caso, las medidas cautelares o preventivas que deban mantenerse o implementarse.

7. Resolución.

En un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción del informe de la Comisión, la dirección de la empresa deberá emitir una resolución que incluirá:

7.1. Si se constatan indicios de acoso:

- Incoación de expediente sancionador contra la persona acosadora.
- Adopción de medidas correctoras y de protección a la víctima.



- Aplicación de las sanciones correspondientes según el régimen disciplinario aplicable.
- Medidas de seguimiento para verificar el cese del acoso y la recuperación de la víctima.
- Restitución de las condiciones laborales de la víctima, si hubieran sido modificadas.

7.2. Si no se constatan indicios de acoso:

- Archivo de la denuncia.
- Justificación de la decisión.
- Si se detectase mala fe en la denuncia, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes contra la persona denunciante.

8. Sanciones.

Conforme al artículo 47 del convenio colectivo.



ANEXO 1 EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO

TABLAS SALARIALES AÑOS 2025, 2026 Y 2027

	2025	2026	2027
Grupo 1			
Jefe de sección	2.685,85	2.779,85	2.870,20
Jefe de Negociado o Analista	2.422,33	2.507,11	2.588,60
Grupo 2			
Jefe de Equipo (Jefe de Almacén o Taller con 4 personas)	2.462,04	2.548,21	2.631,03
Jefe de Almacén o Taller	2.293,09	2.373,34	2.450,48
Grupo 3			
Oficial Preferente o Programador	2.257,61	2.336,62	2.412,56
Oficial	2.157,34	2.232,85	2.305,41
Auxiliar Amtvo. de 1.ª u Operador...	1.961,20	2.029,84	2.095,81
Auxiliar Amtvo. de 2.ª .	1.631,71	1.688,82	1.743,71
Telefonista con más de 3 años de antigüedad .	1.717,62	1.777,74	1.835,51
Telefonista	1.631,71	1.688,82	1.743,71
Grupo 4			
Oficial de 1.ª (Anotador, manipulante, gruista, mecánico, soldador, electricista, conductor de camión o turismo).	2.196,51	2.273,38	2.347,27
Oficial de 2.ª (Mozo de Almacén)	2.090,30	2.163,46	2.233,77
Especialista de 1.ª (con 3 años de antigüedad)	1.961,21	2.029,85	2.095,82
Especialista de 18 años y guardianes	1.657,97	1.716,00	1.771,77
Grupo 5			
Conserje	1.908,45	1.975,25	2.039,44
Cobrador, Ordenanza, Portero, Sereno y Personal e Limpieza, éste en jornada de 8 horas	1.717,62	1.777,74	1.835,51
Botones o Recadero	1.335,27	1.382,00	1.426,92
Personal de limpieza sin trabajar 8 horas (euros/hora)	12,29	12,73	13,14

**ANEXO 2****DIETAS 2025, 2026 Y 2027**

Personal titulado y jefe de sección (diario): 64,96 euros.

Jefe de Negociado y Oficiales (diario): 53,39 euros.

Auxiliares: 45,85 euros.

Subalternos: 30,58 euros.

GRATIFICACIONES ESPECIALES

- A) Apoderados X 16 mensualidades: 138,92 euros en 2025; 143,78 euros en 2026 y 148,46 euros en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.
- B) Gastos de representación: 136,96 euros/mes en 2025; 141,75 euros/mes en 2026 y 146,36 euros/mes en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.
- C) Peligrosidad y Toxicidad: 1.131,22 euros/año en 2025; 1.170,81 euros/año en 2026 y 1.208,86 euros/año en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.
- D) Servicios Varios Compensación horario: 3.647,63 euros/año en 2025; 3.775,30 e/año en 2026 y 3.898,00 euros/año en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.
- E) Cajeros/as y empleados/as en operaciones de cobro y pago x 16 mensualidades: 138,92 euros en 2025; 143,78 euros en 2026 y 148,46 euros en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.

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 9:00 a 13:00, 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.

Cuando un trabajador/a de Servicios Varios haga habitualmente jornada partida, y la Empresa necesite ocuparle en jornada intensiva, cobrará en concepto de comida, 13,49 euros en 2025, 13,96 euros en 2026 y 14,41 euros en 2027. Para el año 2028 si procede se aplicará la actualización de la cantidad pactada para 2027 conforme a lo establecido en el artículo 6 para el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuera superior a 10,50.



ANEXO 3

CALENDARIO DE FIESTAS CONVENIO 2025

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.
8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
25 de diciembre: Natividad del Señor.

Festividad Territorio Historico de Bizkaia

31 de julio: San Ignacio de Loyola.

Fiesta Local

22 de agosto: Viernes de la Semana Grande.

Fiesta Patronal

16 de julio: Virgen del Carmen.

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 12:00 horas.