



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES,  
EMPRESAS ESTIBADORAS Y TRANSITARIAS DE BIZKAIA  
AÑOS 2003 Y 2004

---

ARTICULO 1º.- VIGENCIA, DURACION Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2003. Tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2004.

Las representaciones patronales enviarán un ejemplar de este Convenio a todas las Empresas afectadas para su conocimiento e inmediato cumplimiento.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente, a partir del 1 de octubre del 2004, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo.

ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio vincula a las Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, y Transitarias de la Provincia de Vizcaya, y su personal.

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL.

Se entenderá personal laboral el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores del 1-3-1980.

ARTICULO 4º.- COMISION MIXTA

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio, formada por miembros de las partes firmantes: cuatro representantes empresariales y cuatro de la representación social. Su domicilio se establece en CEBEK, C/ Gran Vía, 50-5ª planta, Bilbao.

En caso de desacuerdo en la Comisión Mixta sobre la interpretación del Convenio, se solicitará del Presidente del Consejo de Relaciones Laborales la designación de una terna de árbitros, de entre los cuales la Comisión elegirá uno, y en caso de desacuerdo será el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales quién lo designe.

La decisión arbitral, que será adoptada en equidad, tendrá carácter vinculante para las partes e idéntica eficacia que un acuerdo de la Comisión Mixta.

#### ARTICULO 5º.- ABSORCION, COMPENSACION 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 €uros que la diferencia entre las tablas salariales vigentes en 2002 ó 2003 y las pactadas en este Convenio de los Anexos núms. 1.1 y 1.2, respectivamente.

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

#### ARTICULO 6º.- INCREMENTOS.

Para el año 2003, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del 5,00 %, siendo las que figuran en los Anexos 1, 1.1, 1.2 y 1.3.

Para el año 2004, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento equivalente al IPC estatal del año 2003, más 1,00 puntos, excepto los conceptos del artículo 10.

Los atrasos a percibir por el personal como consecuencia de la retroactividad de este Convenio al 1 de enero de 2003, serán abonados por las empresas en el mes de la firma de este Convenio.

El abono de los salarios con carácter retroactivo se liquidará mediante las correspondientes liquidaciones complementarias mensuales dentro del plazo y forma previstos en este Convenio y en la legislación vigente.

#### ARTICULO 7º.- ANTIGUEDAD.

Será de trienios sin límite, en la cuantía fijada en los Anexos núm. 1.1 y 1.2.

#### ARTICULO 8º.- 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.

## ARTICULO 9º.- 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 nº. 1.3-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.

2º.- Peligrosidad y toxicidad: El personal de Servicios Varios, percibirán por el citado concepto la cantidad estipulada en el Anexo nº. 1.3-C.

3º.- Plus de máquinas: El personal cuya función principal, o la posesión de una técnica especial, consista en el manejo de máquinas especiales de contabilidad, estadística, fichaje, etc., excluidas naturalmente las máquinas de escribir y las calculadoras de operaciones matemáticas, percibirán una gratificación mensual indicada en el Anexo nº. 1.3-B en concepto de Plus de Máquinas.

4º.- 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 nº. 1.3-B -Mensual-.

5º.- 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 nº. 1.3-A para dicho concepto.

6º.- Idiomas: El personal cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban con suficiencia uno o más idiomas extranjeros y que sus conocimientos sean utilizados por la Empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en el Anexo nº. 1.3-A como gratificación por el citado concepto.

7º.- 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 2003, la suma de cuarenta y cinco con sesenta y cuatro Euros ( 45,64 € ) por dieciséis mensualidades.

## ARTICULO 10º.- DIETAS.

Serán las consignadas en el Anexo nº. 1.3.

- Media dieta: el personal que, circunstancialmente, haya de atenerse a un horario para la comida, inferior al horario habitual, percibirá la cantidad de 7,57 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 4,42 Euros, cantidad que se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

#### ARTICULO 11°.- PRIMA POR LARGA PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Al cumplir el personal 23 años o más de servicio en la misma empresa, por una sola vez, percibirá la gratificación del importe de tres mensualidades del salario, y de seis mensualidades de dicho salario al cumplir los 38 años o más de servicio.

El abono que corresponda se efectuará el último día hábil del mes en que cumpla los años de servicio.

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 13°.- COMPENSACION ECONOMICA 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.

#### ARTICULO 14°.- ASCENSOS.

El personal con categoría de Auxiliar Administrativo/a de Segunda, a los tres años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a Auxiliar Administrativo/a de Primera.

El personal con categoría de Telefonista/o que acreditara conocimientos y aptitudes para el desarrollo de trabajos incluidos en la categoría administrativa superior, ascenderá a ella.

El personal con categoría de Telefonista/o, a los 15 años de antigüedad en la categoría, percibirá el sueldo del auxiliar administrativo/a de 1ª.

El personal con categoría de Auxiliar Administrativo/a de Primera, ascenderá automáticamente a Oficial a los tres años de antigüedad en dicha categoría de Auxiliar Administrativo/a de Primera.

El personal con categoría de Oficial con diez años o más de antigüedad en dicha categoría, se equipará a la categoría de Oficial Preferente.

El incremento salarial correspondiente a dicha equiparación será percibido por el personal en sus 16 pagas anuales en el transcurso de cuatro años a contar desde la fecha de su equiparación, a razón de una cuarta parte de la diferencia existente entre ambas categorías en las tablas salariales del convenio 1987, o de las tablas salariales de aquellos convenios que estuvieran en vigor en el momento y proceso de la equiparación, de tal manera que al inicio del cuarto año el personal adquiera en su integridad la categoría de Oficial Preferente.

El personal con categoría de Jefe/a de Almacén o Taller de la escala de Servicios Varios, con un mínimo de cuatro personas de su empresa a su cargo, adquirirá la categoría de Jefe/a de Equipo.

El personal con categoría de Especialista de 18 años, a los tres años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a Especialista de Primera.

El personal con categoría de Ordenanza, a los 30 años de edad y cinco de servicio en la categoría, percibirá el sueldo de Conserje. A los 15 años de servicio en su categoría, cobrará el sueldo de Oficial Administrativo/a.

El personal con categoría de Conserje, a los 35 años de edad, y 10 de servicio en su categoría, cobrará el sueldo de Oficial Administrativo/a.

El personal con categoría de Ordenanzas, Cobradores/as, Porteros/as, Serenos y Personal de Limpieza, éste en jornada de ocho horas, constituirán una sola categoría a efectos salariales y su retribución no podrá ser inferior en un 10% de la que corresponda a los/las Conserjes.

#### ARTICULO 15°.- CATEGORIAS DE INFORMATICA.

- a) El personal con categoría de Operador/a se equipará a Auxiliar de Primera.
- b) El personal con categoría de Programador/a se equipará a Oficial Preferente.
- c) El personal con categoría de Analista se equipará a Jefe/a de Negociado.

#### ARTICULO 16°.- CONTRATO PARA LA FORMACION

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.

#### ARTICULO 17°.- 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 art. 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, 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 I

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

#### GRUPO II

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

#### GRUPO III

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

#### ARTICULO 18º.- 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.

#### ARTICULO 19°.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral en cómputo anual efectiva será de 1.666 horas como máximo para el año 2003 y de 1.662 horas para el año 2004, sin que en ninguna semana se superen las 40 horas guardándose la jornada intensiva de verano entre los meses de Junio a 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 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.

#### ARTICULO 20°.- VACACIONES.

El período de vacaciones será de 24 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.

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.

#### ARTICULO 21°.- FIESTAS NO RECUPERABLES.

Tendrán la consideración de días festivos no recuperables los indicados en el Anexo n° 2.

La Fiesta Patronal (Virgen del Carmen), cuando coincida en festivo, se celebrará el primer día laborable siguiente.

#### ARTICULO 22°.- 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.<br>En caso de hospitalización, los tres días serán elegidos libremente por el trabajador/a mientras dure la hospitalización.<br>Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 3 días más. | 3 días  |
| C.- | En el supuesto de alumbramiento de la esposa, que serán prorrogables hasta cinco en caso de gravedad.   | 3 días  |
| D.- | En caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado, coincidiendo con el de la ceremonia.<br>Si fuere fuera de la provincia se añadirá un día más.  | 1 día   |
| 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.  
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.

#### 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.

#### ARTICULO 23º.- 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 2003: 58.198,71 €uros.

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.

#### ARTICULO 24º.- 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.

#### ARTICULO 25°.- MUTUA DE PREVISION.

Cada Empresa, y a cada uno/a de sus empleados/as, le financiará con la cantidad de 522,90 €uros por el año 2003, 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 138,75 €uros/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.

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.

#### ARTICULO 26°.- 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.

#### ARTICULO 27°.- REVISION MEDICA.

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.

Se considerarán como revisiones anuales las siguientes:

SANGRE, ORINA, PRESION ARTERIAL, REVISION PULMONAR, ELECTROCARDIOGRAMA, REVISION OPTICA, y EXPLORACION GENERAL.

Cada tres años se practicará un ENCEFALOGRAMA.

El análisis de SANGRE consistirá en:

- Hematimetría completa.
- Velocidad sedimentación.
- Glucosa.
- Colesterol.
- Acido Urico.
- Transaminasas.
- Gama GT.
- Bilirrubinas.

El análisis de ORINA consistirá en:

- Elementos anormales.
- Sedimentos.

#### ARTICULO 28°.- 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.

#### ARTICULO 29°.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extras se registrarán de acuerdo con la legislación vigente, en cada momento, sobre la materia.

Las horas extraordinarias que correspondan se harán efectivas de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{(SC + A + G.E.) \times 12 + 4P}{1.666 \text{ horas}} = \text{SALARIO HORA ORDINARIA}$$

#### Explicación de signos:

SC : Salario Convenio

A : Antigüedad

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

4P : Cuatro pagas extraordinarias

#### ARTICULO 30°.- ADMISION 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 Mixta 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.

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.

#### ARTICULO 31°.- 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.

#### ARTICULO 32°.- CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICION. 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.

#### ARTICULO 33°.- GARANTIAS PARA EL PERSONAL.

**GARANTIAS SINDICALES:** Ningún Delegado/a de Personal, miembro de Comité de Empresa, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Mixta 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 Art. 37.

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 Mixta del Art. 4º, 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.

#### ARTICULO 34º.- INFORMACION.

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 impagos al Tesoro Público u Organismos Oficiales.
- B) En el supuesto de que la Empresa tenga que aplazar o fraccionar 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 Suspensión de Pagos 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.

#### ARTICULO 35°.- SEGURIDAD E HIGIENE.

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 e Higiene en el trabajo.

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 Higiene, 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.

#### ARTICULO 36°.- EXPEDIENTES DE SUSPENSION TEMPORAL O EXTINCION DE CONTRATOS POR CAUSAS TECNOLOGICAS O ECONOMICAS 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 período de consulta y discusiones, que será de 60 días para las empresas de más de 25 trabajadores/as, y de 45 días para empresas de hasta 25 trabajadores/as.

Las Empresas deberán presentar la documentación a los representantes del personal y en su defecto al propio personal afectado, simultáneamente a su comunicación a los mismos.

La documentación a presentar por las Empresas será:

- Memoria explicativa de las causas de la crisis.
- Balance de los últimos cinco años.
- Cuentas de explotación y de resultados de los últimos cinco años.
- Memoria de los últimos 5 años si la hubiera.
- Datos sobre distribución de beneficios.
- Datos sobre amortizaciones realizadas en los últimos cinco años.
- Evolución de exigible a lo largo y obligaciones eventuales de los últimos 5 años.
- Datos de servicios que se prestan con regularidad y eventuales de los últimos 5 años.

- Datos de la plantilla total afectada, su distribución por categorías, edades, centro de trabajo y su evolución, asimismo de la masa salarial de los últimos cinco años desglosada por categorías.

Los/as representantes del personal o en su defecto el propio personal afectado, podrán utilizar durante el período de consultas, los servicios de un Coordinador/a Sindical que podrá acompañarse del Asesor/a sindical correspondiente, los cuales tendrán libre acceso a la comprobación de la veracidad de los hechos.

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

El empresario/a, durante el tiempo de consultas, facilitará a quienes ha entregado la documentación acreditativa del expediente, cuantas aclaraciones y desglose sean necesarios sobre la totalidad de la documentación citada.

La indemnización en el supuesto de ser autorizada la extinción por la Autoridad Laboral, será de cuarenta días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de cuatro anualidades, sin que el número de días a indemnizar pueda exceder de 55, siempre con el dicho límite de cuatro años.

#### ARTICULO 37º.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

En los supuestos de despido improcedente o nulo declarado por el Juzgado de lo Social, cuando la Empresa no proceda a la readmisión, la indemnización mínima será, en todo caso, de dos meses de salario por año de antigüedad, con un máximo de cinco anualidades de salario.

#### ARTICULO 38º.- 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 dos 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 Mixta Interpretativa del Convenio, cuyas decisiones, adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

#### ARTICULO 39º.- 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.

#### ARTICULO 40°.- AUTONOMIA 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.

#### ARTICULO 41°.- BILINGUISMO.

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

#### ARTICULO 42°.- FORMACION 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.

#### ARTICULO 43°.- SERVICIOS VARIOS.

Al personal de alta en el Sector por aplicación del Real Decreto Ley 2/1986, de 23/5/86, B.O.E. n° 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 Estatal.

Esta retribución, y por lo que hace al año 2003, no podrá ser menor que la que resulte de aplicar el incremento del 5,00 % acordado en el presente Convenio para el año de 2003. Para el 2004, el nivel de ese mínimo será el que resulte de aplicar, a su vez, el incremento que resulte del Convenio para dicho año 2004.

#### ARTICULO 44°.- CONDICIONES NO REGULADAS.

Las materias no reguladas en este Convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, así como por las condiciones establecidas en las Ordenanzas de Trabajo de aplicación para los diferentes sectores del presente Convenio Colectivo, independientemente de la derogación de estas últimas.

Las partes firmantes del Convenio y en el seno de la Comisión Mixta, 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.



#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) publicado en el BOPV de 3.07.90. 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.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes, y en el seno de la Comisión Mixta, 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 art. 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.

#### 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.

ANEXO NUM. 1

CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y  
TRANSITARIAS DE BIZKAIA

TABLA SALARIAL AÑO 2003

Personal Administrativo	
Jefe/a de Seccion	1.578,66
Jefe/a de Negociado o Analista	1.423,76
Oficial/a Preferente o programador/a	1.326,96
Oficial/a	1.268,03
Auxiliar Amtvo. de 1ª u Operador/a	1.152,73
Auxiliar Amtvo. de 2ª	959,06
Aspirante/a 17 años	765,44
Aspirante/a 16 años	688,05
Telefonista/o con más de 3 años de antigüedad	1.009,58
Telefonista/o	959,06

Personal subalterno	
Conserje	1.121,74
Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Sereno, y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8 horas.	1.009,58
Botones o Recadero/a	784,84
Personal de limpieza sin trabajar 8 horas.	7,21 €/hora

Servicios varios	
Jefe/a de Equipo (Jefe/a de Almacén o Taller con 4 Personas).	1.447,11
Jefe/a de Almacén o Taller	1.347,80
Oficial/a de 1ª (Anotador/a, manipulante, gruista, mecánico/a, soldador/a, electricista, conductor/a de camión o turismo)	1.291,04
Oficial/a de 2ª (Mozo/a de Almacén)	1.228,62
Especialista de 1ª (con 3 años de antigüedad)	1.152,74
Especialista de 18 años y guardianes	974,52
Personal en formación y Aytes. de 17 años	765,44
Personal en formación y Aytes. de 16 años	688,05

ANEXO NUM. 1.1

TABLA SALARIAL Y DE TRIENIOS 2003

PARA APLICACION TRANSITORIA DE LOS ASCENSOS  
DE LA CATEGORIA DE OFICIAL A OFICIAL PREFERENTE

	TABLA SALARIAL	TRIENIOS
Oficial/a de 3° año	1.312,24	65,61
Oficial/a de 2° año	1.297,47	64,89
Oficial/a de 1° año	1.282,75	64,14

ANEXO NUM. 1.2

CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORAS Y  
TRANSITARIAS DE BIZKAIA

AUMENTOS PERIODICOS POR AÑOS DE SERVICIO (TRIENIOS) AÑO 2003

Personal Administrativo	
Jefe/a de Sección	78,94
Jefe/a de Negociado o Analista	71,20
Oficial/a Preferente o Programador/a	66,33
Oficial/a	63,39
Auxiliar Administrativo/a de 1ª u Operador/a	57,67
Auxiliar Administrativo/a de 2ª	47,95
Aspirante de 17 años.	38,29
Aspirante de 16 años	34,40
Telefonista/o con más de 3 años de antigüedad	50,49
Telefonista/o	47,95

Personal Subalterno	
Conserje	56,07
Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Sereno y Personal de Limpieza, éste en jornada de 8 horas	50,49
Botones o Recaderos/as	39,26
Personal de limpieza trabajando por horas	0,36

Servicios Varios	
Jefe/a de Equipo	72,35
Jefe/a de Almacén o Taller	67,40
Oficial/a de 1ª (Anotador/a, manipulante, gruista, mecánico/a, soldador/a, pintor/a, Electricista, conductor/a de camión o turismo)	64,55
Oficial/a de 2ª (Mozo/a de Almacén)	61,43
Especialista de 1ª	57,67
Especialista de 18 años y guardianes/as	48,73
Personal en formación y Aytes./as de 17 años	38,29
Personal en formación y Aytes./as de 16 años	34,40

ANEXO NUM. 1.3

CONSIGNATARIOS DE BUQUES, ESTIBADORES

## Y TRANSITARIOS DE BIZKAIA AÑO 2003

Dietas	
Personal titulado y jefe/a de sección (diario)	42,19
Jefe/a de Negociado y Oficiales/as (diario)	34,69
Auxiliares	29,78
Subalternos/as	19,86

### Otros Conceptos

A) Gratificaciones Especiales	
Apoderados/as X 16 mensualidades	81,77
Cajeros/as y empleados/as en operaciones de cobro y pago, e idiomas, X 16 mensualidades	81,77
B) Gastos de representación	
Plus de maquinas X 16 mensualidades	77,02
C) Servicios varios/ Toxicidad y Peligrosidad	
	665,75
D) Personal de Servicios Varios	
	2.146,76

El Personal de Servicios Varios, por su sumisión obligada al horario del Puerto, incluso en jornada de verano (jornada partida de 8 a 12, y de 2 a 6, ó intensiva de 8 a 2, y de 2 a 8) percibirá la cantidad que se señala en el Anexo 1.3-D.

El Personal de Servicios Varios, el lunes, martes, miércoles, jueves y viernes de la llamada "SEMANA GRANDE", percibirá media jornada festiva si trabaja de 8 a 2, y jornada festiva entera si trabaja la jornada partida de 8 a 12, y de 2 a 6.

El día 26 de Diciembre, en el cual, las oficinas trabajan de 9 a 1, si Servicios Varios trabajaran de 8 a 12, y de 2 a 6, percibirá un jornal festivo, y si trabaja intensiva de 8 a 2, 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, 7.93 €uros.

## ANEXO NUM. 2

### CALENDARIO DE FIESTAS CONVENIO 2003

1 de Enero	Año Nuevo
6 de Enero	Reyes
17 de Abril	Jueves Santo
18 de Abril	Viernes Santo
21 de Abril	Lunes de Pascua
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 HISTORICO 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

#### SEMANA GRANDE

El lunes, martes, miércoles y jueves, se trabajará de 09,00 h., a 12 horas.