

tzaren orduko kostua murriztu ahal izateko, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Helburu hori gogoan, 2013ko apirilaren 8tik aurrera negoziatzioa areagotu behar dute, lan-kostuak murrizteko azaldutako gaiak oinarri harturik, ahalik eta lasterren akordioa lor dadin.

D) Dokumentu honek atzo izenpetutako Esparru Akordio Partzial osoa berresten du (1. dokumentu gisa erantsita).

E) Bulego Nagusietako lantokiko erretiro partzialak ez dira gauzatuko harik eta Enpresa Batzordeak sinatu ahal den Esparru Akordioa oso-osorik berretsi arte. Beraz, lantoki horretan Esparru Akordio hori ez bada berresten, lantoki horretan Akordio Partzial hau ere ez da aplikatuko.

F) Nolanahi ere, akordio honetan jasotako neurrien aplikazioa baliabideak arrazionalizatzeari edota optimizatzeari lotuta egongo da.

G) Lege- edo arau-aldaketarik egonez gero, akordio honetan zer eragin dituen aztertuko dute aldeek, behar diren neurriak hartuta.

H) Akordio partzial hau osotasun zatiezin bat da; horrenbestez, aldeak horren osotasunari daude lotuta.

Bigarrena: Jose Luis Erostarbe Angoitia izendatu da Akordio Partziala lan agintarien aurrean eta Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalen erregistra dezan Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L. enpresaren bulego nagusietako lantokiaren hitzarmen kolektiboaren negoziatioaren eremuan (Hitzarmenaren zenbakia: 48004622011997).

Hirugarrena: Aurrekoa gorabehera, aldeek aurrera jarraituko dute Hitzarmen Kolektiboaren negoziatioaren inguruko bilerak egin, horrekin jarraitzeko eta berau oso-osorik sinatu arte.

Laugarrena: Alderdiak onartzen dute, negoziatio-prozesu honen ondorioz, enpresak eta sindikatuek orain arte dituzten konpromiso bakarrak Akordio Partzial honetakoak eta 2012ko abenduaren 27koak direla.

Eta horrela jasota gera dadin, akordio hau (6 orrialde) eta erantsitako agiria (6 orrialde) sinatu dituzte alderdiak, goiburuan adierazitako tokian eta egunean.

Eta aztertu beharreko beste gairik gabe, akta hau idatzi da, eta, adostasunaren frogagarri, bildutako guztiek sinatu dute:

Basaurin, 2013ko martxoaren 27an.

(III-731)

**Bilboko Portuko Zamaketarien hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48000914011983).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bilboko Portuko Zamaketarien hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000914011983).

*Aurrekariak*

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

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin

tos salariales que se determinen, que permitan una reducción del coste hora por trabajador en este centro de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2013.

Con este objetivo las partes se conminan a intensificar a partir del 8 de abril de 2013 la negociación centrándose en los términos de reducción de costes laborales expuestos, con el fin de alcanzar un acuerdo a la mayor brevedad.

D) El presente documento, ratifica en su totalidad el Acuerdo Marco Parcial suscrito en el día de ayer, y que se adjunta como documento número 1

E) Las jubilaciones parciales del centro de trabajo de Oficinas Generales no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado por el Comité de Empresa la totalidad del Acuerdo Marco que pudiera firmarse. Esto es, si en este centro de trabajo no fuera ratificado dicho Acuerdo Marco, tampoco sería de aplicación en este centro de trabajo el presente Acuerdo Parcial.

F) En todo caso, la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo irán vinculadas a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.

G) En el supuesto de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este acuerdo, adoptando las medidas pertinentes.

H) El presente acuerdo parcial constituye un todo indivisible por lo que ambas partes se vinculan a la totalidad del mismo.

Segundo: Se designa a Don José Luis Erostarbe Angoitia para que proceda al registro del Acuerdo parcial ante la Autoridad laboral en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L., centro de trabajo oficinas generales, con número de convenio 48004622011997, así como ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tercero: Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a reuniones dentro de la negociación del Convenio Colectivo al objeto de continuar con la misma y suscribirlo en su totalidad.

Cuarto: Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales y sindicales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial y el de 27 de diciembre de 2012

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de 6 páginas páginas y un documento anexo de 6 páginas, en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, se redacta la presente acta que todos los presentes suscriben en conformidad:

En Basauri, a 27 de marzo de 2013.

(III-731)

**Convenio Colectivo de Estibadores Portuarios del Puerto de Bilbao (código de convenio número 48000914011983).**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la Prórroga del Convenio Colectivo de la empresa Estibadores Portuarios del Puerto de Bilbao (código de convenio número 48000914011983).

*Antecedentes*

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

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Depar-

bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

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

Bilbon, 2013ko urriaren 14an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

### BILBOKO PORTUKO ZAMAKETARIEN HITZARMEN KOLEKTIBOA (2011-2014)

Santurtzin, 2013ko ekainaren 21 ean.

#### I. TITULUA

#### HITZARMEN HONEN ERAGINPEKO ALDERDIEI OROKORREAN APLIKATZEKO XEDAPENAK

##### 1. KAPITULUA

#### EREMUA - OSOTASUNAREKIKO LOTURA ETA BATZORDE PARITARIOA

#### 1. artikulua.—*Funtzio-eremua*

Hitzarmen honek itsasontzietako zamaketa-zerbitzua osatzen duten portuko lanek eragindako lan-harremanak arautzen ditu.

Portuko zamaketariek beteko dituzten honako lan hauek barne hartzen dituzte bi alderdiek funtzio-eremuan:

1. Edozein motatako itsas garraioko itsasontziekin zerikusia duten merkantzia-mota guztiak kargatzeko, deskargatzeko, zamatzeke, eta ontzik aldatzeko lanak; irailaren 5eko 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren, Estatuko Portuei eta Merkataritzako Nabigazioari buruzko Legearen Testu Bategina onartzeoaren, 130.1 artikuluan adierazten direnak; eta ondoren zehazki aipatuko direnak:

a) Portu-eremuetan, edozein motatako ibilgailuak eta trenak kargatzeko, deskargatzeko eta zamatzeko lanak, zein kargak jasotzeko, sailkatzeko, biltzeko eta bateratzekoak, bai eta merkantziak taldekatzeko, zenbatzeko eta entregatzekoak ere. Merkantzien garraio horizontala itsasontziaren alboraino edo biltontziraino edo biltegi-raino.

b) Zama lotzea eta askatzea, betiere tripulazioak egiten ez baditu. Honako hauek ere portuko lanak dira: euskarriak, pinak eta astoak jartzea, eta biraderak eta beste tresna batzuk maneiatzea.

c) Emakiden barnean, biltegiak barne, entregatzeko eta jasotzeko, zenbatzeko eta kontrolatzeko lanak ere portuko eginkizunak dira.

d) Itsasontzietako eta deposituetako solteko karga solidoak tutu malgauk eta antzeko baliabideak erabiliz kargatzea eta deskargatzea.

e) Kamioiak, automobilak eta motordun edozein motatako ibilgailuak ontziratzea eta lehorratzea, salbu jarduera horiek ibilgailuen jabeek, erabiltzaileek edo azken horien mendeko ohiko gidariek egiten badituzte. Halaber, matrikulatu gabeko motordun ibilgailuak ontziratzea edo lehorratzea, 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 155. artikuluan xedatutakoarekin bat.

f) Itsasontziko garabiak maneiatzea.

g) Merkantziak maneiatzearen funtzio-eremutik kanpo gertatzen dira 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 130.2, 130.3 eta 130.4 artikuluetan deskribatutako merkantziak eta jarduerak.

tamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 14 de octubre de 2013.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

### CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTIBADORES PORTUARIOS DEL PUERTO DE BILBAO (2011-2014)

En Santurtzi, a 21 de junio de 2013.

#### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERALIZADA A LAS PARTES AFECTADAS POR EL CONVENIO

##### CAPÍTULO 1

#### ÁMBITO - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 1.—*Ámbito funcional*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo que se originan con motivo de la realización de las labores portuarias que integran el servicio de estiba y desestiba de buques.

Ambas partes incluyen dentro del ámbito funcional las siguientes labores que serán realizadas por los estibadores portuarios:

1. Las de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías de todas clases relacionadas con los buques de todo tipo de transporte marítimo, las que aparecen en el artículo 130.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011 de 5 de septiembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y además, específicamente, las que siguen:

a) Carga y descarga, estiba y desestiba de toda clase de vehículos y ferrocarriles y manipulado para la recepción, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupaje, recuento y entrega de mercancías en las zonas portuarias. El transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque o hasta la zona de depósito o almacén.

b) Trincaje y destrincaje, siempre que no sean efectuados por la tripulación. La colocación de calzos, pines, caballetes y manipulación de manivelas y otros utensilios, es labor portuaria.

c) Dentro de las concesiones, incluidos los almacenes, las operaciones de entrega y recepción, recuento y control, son labores portuarias.

d) Las operaciones de carga y descarga de graneles sólidos, tanto buques como tanques, por mangueras y medios similares.

e) El embarque y desembarque de camiones, automóviles y cualquier otra clase de vehículos a motor, excepto cuando esas operaciones sean realizadas por sus propietarios, usuarios o conductores habituales dependientes de aquellos. Así mismo, el embarque o desembarque de los vehículos a motor sin matricular, en los términos previstos en el artículo 155 del Real Decreto Legislativo 2/2011.

f) La manipulación de grúas del propio buque.

g) Quedan excluidas del ámbito funcional del servicio de manipulación de mercancías, las mercancías y actividades descritas en los artículos 130.2, 130.3 y 130.4 del Real Decreto Legislativo 2/2011.

2. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek erabakitako ituna edo akordioa dela-eta etorkizunean sar daitezkeen lanak.

3. Aipatutako Errege Dekretuaren 141. artikuluan eta Portuko Sektoreko Lan Harremanak Arautzeko III. Esparru Akordioaren 3.4 artikuluan (RCL 1999, 3046) adierazitako lan osagarriak (merkataritzaz-zerbitzuak), manipulazioko zerbitzuak ez direnak. Lan horiek direla-eta, zamalanetako enpresek konpromisoa hartzen dute portuko zamaketariekin soilik egingo dituztela merkataritza-portuaren zerbitzu-eremuan egiten direnak; esaterako, merkantziak entregatzea eta hartzea, barne hartuta mugimendu horizontaleko lanak, ez badira hitzarmen honetako 2.1 artikuluan zehaztutako zamalanetako enpresek egitekoak (hau da, merkantziak maneiatzea; kargak sailkatzea, biltzea eta bateratzea; merkantziak taldekatzea eta zenbatzea; edukiontziak bete eta hustea).

## 2. artikulua.—Langile-eremua

2.1. Enpresa gisa, hauei eragingo die hitzarmen kolektibo honek: merkantzien zamalanen, kargatzeko, deskargatzeko eta itsasontziz aldatzeko lanen eta aurreko artikuluan azaldu diren merkataritza-lanen gestioaren ardura duten Sociedad de Estiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari eta zamalanetako enpresei.

2.2. Langile gisa, portuko zamaketari guztiei eragingo die, bai Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak lan-harreman bereziko erregimenean kontratatutakoei, bai zamalanetako enpresek lan-harreman arrunteko erregimenean kontratatutakoei, bai eta Ontzietako Zamalanen Zerbitzu publikoari buruzko maiatzaren 23ko 2/86 Errege Lege Dekretuaren Bigarren Xedapen Iragankorreko bigarren ataleko hirugarren paragrafoan barne hartutakoei ere (haien egoera 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 154.2 b artikuluan jasotzen da).

2.3. Edozein lan-erregimen izanik, 2/2011 Errege Dekretuaren 130.1 artikuluan zehaztutako zereginak betetzen dituen enpresa eta langile orori eragingo dio, baita zamalanetako enpresek lan-puntak betetzeko kontratatutako langileei ere. Azken horiek zamalanetako enpresek eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek sinatutako akordioaren arabera arautuko dira.

## 3. artikulua.—Indarraldia

Hitzarmen honek 4 urteko iraupena izango du, 2011ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmenaren amaiera 2014ko urriaren 31n iragarriko da automatikoki, eta idatzita jakinaraziko zaio lan-administrazioko agintaritzari. Nolanahi ere, luzapenari dagokionez, indarrean dagoen legegindian xedatzen denaren arabera arautuko da, 2017ko ekainaren 30era arte.

Sektorearen esparru-akordioan epe luzeagorako aurreraeragina ezartzen bada hitzarmenean zehaztutakoa baino, esparru-akordioan xedatutakoa bete beharko da.

2011rako eta 2012rako ordainsariak hitzarmen honetan zehazki adierazitakoak izango dira. 2013-2014 aldirako ordainsariak, berri, berehala negoziatuko dira, baina horiei buruzko akordiorik lortuko ez balitz, indarrean dauden aplikatzen jarraituko da, alderdiek xede horri buruz adostutakoarekin bat eta Langileen Estatutuaren 86. artikuluan oinarrituta.

## 4. artikulua.—Lurraldea

Hitzarmen honetako langile-eremuan barne hartuta dauden enpresen eta langileen arteko lan-harremani aplikatuko zaie, Bilboko portuko portualdean.

## 5. artikulua.—Osootasunarekiko lotura.

Adostutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina dute, eta horiek ezartzerakoan osootasunean ere hartuko dira aintzat.

Langileen Estatutuaren 90.5 artikuluan aurreikusitako kasuan, jurisdikzio eskudunak erabakitzen duena hartuko da kontuan.

2. Las que en el futuro puedan incluirse como consecuencia de pacto o acuerdo de las partes que suscriben el presente acuerdo colectivo.

3. Así como las tareas complementarias (servicios comerciales) sin el carácter de servicio de manipulación de mercancías a que se hace refiere el artículo 141 del mencionado Real Decreto y el artículo 3.4 del tercer Acuerdo Marco para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (RCL 1999, 3046) a cuyo efecto las empresas estibadoras se obligan a realizar exclusivamente con estibadores portuarios que se desarrollen en la zona de servicio del puerto comercial, tales como la entrega y recepción de mercancías, incluidas las labores de movimiento horizontal que no sean de servicio de manipulación de mercancías, clasificación, unificación y consolidación de cargas, grupajes y recuento de mercancías, llenado y vaciado de contenedores, realizadas por las empresas estibadoras detalladas en el artículo 2.1 del presente convenio.

## Artículo 2.—Ámbito personal

2.1. El presente convenio afectará como empresas a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y a las Empresas Estibadoras que tengan encargada la gestión del servicio de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías y las comerciales que se describen en el artículo anterior.

2.2. Como trabajadores, afectará a la totalidad de estibadores portuarios, bien contratados por la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP en régimen de Relación Laboral Especial o por las empresas estibadoras en régimen de Relación Laboral Común y aquellos que están reconocidos como trabajadores sujetos a la Disposición Transitoria Segunda dos, tercer párrafo del R.D.L. 2/86 de 23 de mayo sobre Servicio público de Estiba y Desestiba de Buques, cuya circunstancia se recoge igualmente en el artículo 154.2 b del Real Decreto Legislativo 2/2011.

2.3. A cualquier empresa y trabajador que, bajo cualquier régimen, realice tareas comprendidas en el artículo 130.1 del R.D. 2/2011 y aquellos trabajadores que sean contratados por las Empresas Estibadoras para cubrir las puntas de trabajo, que se regirán según acuerdo firmado entre las Empresas Estibadoras y sindicatos firmantes del presente Convenio.

## Artículo 3.—Ámbito temporal

Este convenio tendrá una duración de 4 años y abarcará desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

El convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2014, denuncia que se hará mediante comunicación escrita de la que se dará parte a la Autoridad Laboral. En todo caso, en materia de prórroga, esta será regulada según disponga la legislación vigente hasta el 30 de junio de 2017.

En el supuesto que el acuerdo marco sectorial establezca una ultractividad superior a la que aquí se fija, se estará a lo establecido en el mismo.

Las percepciones salariales correspondientes a 2011 y 2012 son las que constan de modo expreso en el cuerpo de este convenio. Las correspondientes al período 2013-2014 serán negociadas entre las partes con carácter inmediato, pero de no llegarse a un acuerdo sobre las mismas, se prorrogarán las existentes, de acuerdo con la voluntad expresada por las partes al efecto y con el sustento legal del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 4.—Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las Empresas y Trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, en la zona portuaria del Puerto de Bilbao.

## Artículo 5.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores estará a las que resuelva la Jurisdicción competente.

**6. artikulua.—Batzorde mistoa eta portuko enpleguaren jarraipenerako batzordea**

Batzorde mistoari dagokio hitzarmen hau interpretatzean sortzen diren arazoei buruzko gaiak ebaztea.

Batzorde mistoa zamalanetako enpresetako eta estatu-sozietateko zazpi kidek eta hitzarmen kolektibo hau sinatu duten sindikatuetako langileen zazpi kidek osatuko dute, betiere azken hautetskunde sindikaletan lortutako emaitzak kontuan hartuta. Batzordearen helbidea honako hau da: Sociedad Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearena: Victoria Erregina ibiltokia, 7 - Santurtzi.

Batzorde horretatik azpibatzerde bat osatuko da, eta horrek honako hauek kontrolatzeko ardura izango du: sektoreko lanaldiak, lanaldi horien produktibitatea eta hitzarmen honetan ezarritako malgutasuna, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean izendatzen diren eginkizun guztiak.

## II. KAPITULUA

**ZAMALANETAKO ENPRESEK PORTUKO LANGILEAK KONTRATATZEA****7. artikulua.—Langileak eskatzea**

Langileak zamalanetako enpresetako plantillan lan-harreman arrunteko erregimenean hartzeko eskaerak enpresa horiek eskatuko dituzte, izenik gabe eta dagokion eskabidearen bidez.

Lan-harreman arrunteko egoerara igarotzen diren langileek metatutako atseden-egun guztiak hartu beharko dituzte, lan-harreman bereziko egoera eten aurretik.

Enpresek eta langileek sinatzen dituzten kontratuen hasierako iraupena urtebetekoa izango da, gehienez. Bi alderdiak ados jartzen badira, denboraldi hori beste urtebetez luzatu ahal izango da. Lehenengo edo bigarren urtea amaitutakoan, alderdietako edozeinek amaitutzat eman ahal izango du harremana, betiere hilabeteko aurreabisuaz jakinarazita. Horrela egiten ez bada, harreman hori muga gabe luzatzen dela ulertuko da.

Gutxienez, honako klausula hauek izango dituzte kontratuak:

- Ordainsariak eta haien egitura.
- Lanbide-taldea eta espezialitatea.
- Lanaldia.
- Oporrak.

Kontratuaren kopia bat emango zaio Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari, eta horrek kontratuaren berri emango dio enpresa-batzordeari. Kontratua alde aurretik ezarritako klausulekin formalizatzen ez bada, langilea ez da lan-harreman arrunteko egoeran lanean hasiko kontratua formalizatu arte.

**8. artikulua.—Lan-harreman arrunteko egoeraren ezaugarriak**

Portuko zamaketari batek lan-harreman bereziko egoera eten eta lan-harreman arrunteko harremana ezartzen badu hitzarmen honen eraginpeko enpresa batekin, kontratua eten aurretik zituen eskubide ekonomiko eta antzinasun-eskubide guztiak izaten jarraituko du.

**9. artikulua.—Lan-harreman arrunteko egoera iraungitzea**

2/2011 Errege Dekretuaren testu bategineko 150.2 artikuluan eta hitzarmen honetako 7. artikuluan aurreikusitako kausaren bat dela-eta zamaketaria lan-harreman berezira itzultzen bada, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatean integratuko da, eta sozietate horretako lanbide-talde eta espezialitate bereko langileen lan-baldintzak eta eskubide ekonomikoak aplikatuko zaizkio.

**Artículo 6.—Comisión mixta y de seguimiento del empleo portuario**

Será objeto de la Comisión Mixta el de resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a problemas de interpretación del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por siete miembros de las Empresas Estibadoras y Sociedad Estatal, y por siete miembros de los trabajadores de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo y de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, siendo el domicilio: El de la Sociedad Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, en el Paseo Reina Victoria, 7 de Santurtzi.

Del seno de esta Comisión emanará una Subcomisión que se encargará del control de las jornadas del sector así como la productividad de las mismas y la flexibilidad establecida en el presente convenio y todas aquellas funciones designadas a lo largo de la vigencia del presente convenio.

## CAPÍTULO II

**CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PORTUARIOS POR EMPRESAS ESTIBADORAS****Artículo 7.—Petición de trabajadores**

Las peticiones de trabajadores para integrarlos en las plantillas de las Empresas Estibadoras en régimen de R.L.C. se solicitarán por éstas de forma innominada y con la correspondiente solicitud.

Los trabajadores que pasen a situación de R.L.C tendrán que disfrutar de la totalidad de los descansos acumulados antes de suspender la relación laboral especial.

Los contratos firmados entre empresas y trabajadores tendrán una duración inicial máxima anual. De mutuo acuerdo, este periodo se podrá prorrogar por un año. Al finalizar el primero o segundo año, cualquiera de las partes y siempre con un preaviso de un mes podrá dar por finalizada su relación. En caso contrario se entenderá prorrogada indefinidamente.

Los contratos contendrán, al menos, las siguientes cláusulas:

- Retribución y estructura de la misma.
- Grupo profesional y especialidad.
- Jornada.
- Vacaciones.

Una copia del contrato se entregará a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, la cual lo comunicará al Comité de empresa. En caso de no formalizarse el contrato con las cláusulas preestablecidas, el trabajador no se incorporará en la relación laboral común hasta que éste se formalice.

**Artículo 8.—Características de la relación laboral común**

El estibador portuario que ha suspendido la Relación Laboral Especial e inicia una Relación Laboral Común con una empresa afectada por el presente Convenio, conservará todos los derechos económicos y de antigüedad anteriores a la fecha de suspensión.

**Artículo 9.—Extinción de la relación laboral común**

En el caso de que la Relación Laboral Especial se reanudara por alguna de las causas previstas en el Artículo 150.2 del texto refundido del Real Decreto 2/2011 y en el artículo 7 del presente convenio, el estibador se integrará a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo y los derechos económicos de los trabajadores de ésta, de su mismo grupo profesional y especialidad.

## III. KAPITULUA

## PORTUKO LANGILEAK ESKATZEA

10. artikulua.—*Prozedura*

Zamalanetako enpresek beren jarduerak egiteko behar dituzten portuko langileak eskatuko dizkiote Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari, eta azken honek eman egin beharko dizkie eta langile horien banaketa eta esleipena txandakatzeko-sistemaren bitartez antolatuko beharko du egunero, betiere langile horien lanbide-gaitasuna kontuan hartuta eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak ezarritzen dituen lanbide-taldeetan eta espezialitateetan oinarrituta.

Zamalanetako enpresek eguneko lan-eskaera bidali beharko diote Bilboko Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari. Eskaera egiten ez bada, edo behar bezala betetzen ez bada, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak ez du kontuan hartuko eta ez da ezein langilerik bidaliko enpresara.

Nolanahi ere, eragiketen antolamendu-arrazoia direla-eta, enpresek aldatu edo egokitu ahal izango dute eguneko lan-partea, betiere 8:30ak baino lehen jakinarazten badute.

Enpresek idatzita egingo dute eskaera eta honako datu hauek zehaztu beharko dituzte: nahi dituzten langileen kopurua, lanbide-taldeak eta espezialitateak. Horretaz gain, inprimakian azaltzen diren honako gai hauek ere aipatu beharko dituzte:

- a) Zerbitzuak emateko lekua.
- b) Zer zerbitzu eman behar diren.
- c) Zer motatako merkantziak maneiatu behar diren.
- d) Karga-unitatea zer motatakoa den eta zer ezaugarri dituen.
- e) Erabiliko diren baliabide mekanikoak.
- f) Beteko den lanaldi-mota.
- g) Plantillako langile finkoak eta solte geratzen direnak egingo dako eskaerari atxikitzea:
  - g.1. Oporrak.
  - g.2. Atsedendialdiak.
  - g.3. Baimenak.
  - g.4. Bajak.
- h) Eskaera guztia bete ezin bada, eman ez diren langileen zerrenda emango da lanbide-talde bakoitzeko.

## IV. KAPITULUA

## LANALDIA - ORDUTEGIAK - LAN-EGUTEGIA - OPORRAK - LIZENTZIAK

11. artikulua.—*Lanaldia*

Ordutegi-modalitateak honako hauek izango dira:

- Lanaldi zatitua:
  - 08:00etatik 11:50era, eta 14:00etatik 17:50era (lanordu efektiboak).
- Lanaldi trinkoa:
  - 08:00etatik 13:50era (lanordu efektiboak).
  - 14:00etatik 19:50era (lanordu efektiboak).
- Gaueko lanaldia:
  - 20:00etatik 1:50era (lanordu efektiboak).
  - 02:00etatik 7:50era (lanordu efektiboak).
- Lanaldi berezia:
  - 08:00etatik 20:00etara (lanordu efektiboak).

Lanaldi-mota hori egiten badute, langileek 30 minutuko atsedendialdia izango dute.

Larunbatetako (08:00etatik aurrera), igandeetako eta jaiegunetako lanaldi guztiak lanaldi trinkoak edo bereziak izango dira, eta jaiegunagatik plusa edo gaueko jaiegunagatik plusa ordainduko dira. Lanaldi horiei 14. artikuluan ezarritakoa aplikatuko zaie. Zerren-

## CAPÍTULO III

## SOLICITUD DE TRABAJADORES PORTUARIOS

Artículo 10.—*Procedimiento*

Las Empresas Estibadoras solicitarán a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP los trabajadores portuarios que precisen para la realización de sus actividades, y ésta deberá proporcionárselos organizando diariamente la distribución y adscripción de los mismos, teniendo en cuenta su capacitación profesional mediante el sistema de rotación y en base a los grupos profesionales y especialidades que establezca la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

Las Empresas Estibadoras están obligadas a remitir a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP de Bilbao su pedido diario de trabajo. En caso de no presentarse, o de que el mismo esté indebidamente cumplimentado, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP no lo tendrá en cuenta y no se enviará a la empresa personal alguno.

En todo caso, se acepta que las empresas puedan modificar o ajustar el parte diario de trabajo por causas de organización de las operaciones, siempre que se comunique antes de las 8,30 horas.

Las Empresas formularán la solicitud por escrito con determinación del número de trabajadores y especificación de los grupos profesionales y especialidades interesados y con mención de los siguientes particulares, entre otros, que fije el impreso:

- a) Identificación del lugar de prestación de los servicios.
- b) Naturaleza de los servicios a prestar.
- c) Naturaleza de las mercancías a manipular.
- d) Tipo y características de la unidad de carga.
- e) Medios mecánicos a utilizar.
- f) Modalidad de jornada a realizar.
- g) Adscripción fijos plantilla y flecos a la solicitud formulada:
  - g.1. Vacaciones.
  - g.2. Descansos.
  - g.3. Permisos.
  - g.4. Bajas.
- h) En caso de no poder cubrir todo el pedido solicitado, se facilitará la relación por grupo profesional del personal no concedido.

## CAPÍTULO IV

## JORNADA - HORARIOS - CALENDARIO LABORAL - VACACIONES - LICENCIAS

Artículo 11.—*Jornada de trabajo*

Las modalidades horarias serán las siguientes:

- Jornada partida:
  - De 8:00 h. a 11:50 h. y de 14:00 h. a 17,50h. (efectivas de trabajo).
- Jornada intensiva:
  - De 8:00 h. a 13:50 h. (efectivas de trabajo).
  - De 14:00 h. a 19:50 h.(efectivas de trabajo).
- Jornada nocturna:
  - De 20:00 h. a 1:50 h.(efectivas de trabajo).
  - De 2:00 h. a 7:50 h.(efectivas de trabajo).
- Jornada especial:
  - De 8:00h a 20:00 h.(efectivas de trabajo).

En la realización de este tipo de jornada los trabajadores gozarán de un descanso de 30 minutos.

Todas las jornadas de sábados (desde 8,00 h), domingos y festivos serán intensivas o especiales y se abonarán con el plus correspondiente de festivo o nocturno festivo. Será de aplicación para estas jornadas lo dispuesto en el artículo 14. Queda prohibi-

da-bildumetan azaltzen ez diren lanaldiak ezin izango dira egin, salbu eta 48.5 artikuluan salbuespen gisa jasotzen direnak.

— Jaiegunetako lanaldiak honako hauek izango dira:

- 08:00etatik 13:50era (lanordu efektiboak).
- 14:00etatik 19:50era (lanordu efektiboak).
- 20:00etatik 1:50era (lanordu efektiboak).
- 02:00etatik 7:50era (lanordu efektiboak).

— Jaiegunetako lanaldi bereziak honako hauek izango dira:

- 08:00etatik 20:00etara (lanordu efektiboak).

— Larunbat eta jaiegun bezperetako ordutegia honako hau izango da:

- 20:00etatik 1:50era (lanordu efektiboak).
- 02:00etatik 7:50era (lanordu efektiboak).

Jaiegunetako gaueko lanalditzat hartuko dira.

Goiago adierazitako hasiera-orduetan langilea garabian bertan edo agindutako lanpostuan dagoenetik hasita goiago adierazitako ordutegi horien amaiera-orduetara arteko orduak hartuko dira «lanordu efektibotzat».

## 12. artikulua.—Lanaldien zenbaketa

Urteko gehienezko orduak 1.792 lanordu efektibo dira.

Urteko gehienezko lansaioak 228 izango dira.

Portuan betetzen den lanaren irregulartasuna dela-eta, lan-harreman bereziko eta arrunteko zamaketariak bete behar dituzten gehienezko lanaldien kontrola eta horien zenbaketa hilabeteko lanegunen kopuruaren parekoa izango da, salbu eta hilabetearen azken egunetan edo asteburuan jaiegunetan lan egiten bada.

Lan-harreman arrunteko eta bereziko portuko zamaketariak hila-bete bakoitzean gehienezko lanaldi kopuru hori bete beharko dute, lanean ari diren hilabeteko egutegiko egunak dena delakoak izan da ere.

Lan-txandean artean hamabi ordu jarraituko atsedenaldira egongo da, gutxienez.

Egun bat dei batetik beste batera bitarteko denbora izango da (egun bateko 8:00etatik hurrengo eguneko 8:00etara bitarte).

Lanaldiak astelehenerako 8:00etan hasten dira eta larunbateko 8:00etan amaitzen.

10. artikuluan aipatutako eskabidea langileen egoeraren adierazpen formaltzat hartuko da. Adierazpen horretan langile bakoitzaren egoera eta agindutako eragiketak zehazki azalduko dira, eta zerbitzu efektiboan ez badago, zer egoeratan dagoen.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak eskabidea egiaztatutakoan ikusten bada egun horretan langileren batek gaudituta dituela zerbitzu efektiboko hileko gehienezko txanda-kopurua, Zigorren Araudia aplikatuko da.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak, aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, plantilla langile finkoek eta II. Xedapen Iragankorreko langileek egindako txandak egunero kontrolatuko ditu, eta langile horiek egindako lanaldien berri emango die sindikatuei eta enpresa-batzordeari hila-bete bakoitzean. Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak hamabostean behin egingo du adierazitako kontrol hori, batzorde mistotik sortutako azpibatzailearen bidez, hitzarmen kolektibo honetako 6. artikuluan ezarritakoarekin bat.

Honako hauek hartuko dira betetako lanalditzat, betiere langileak beste zeregin batzuekin betetzen badu dagokion lanaldi efektiboa:

a) Langilea izendatu ondoren, eragiketaren zeregina lanaldia amaitu baino lehenago bukatzen bada.

Nolanahi ere, 10. artikuluan ezarritako prozeduraren arabera agindutako zeregina amaitutakoan, beste zeregin batzuk egiteko agindu ahal izango zaie, betiere lanaldiaren barnean.

do el realizar jornadas no asignadas desde listerías, salvo aquellas que excepcionalmente se recogen en el artículo 48.5.

— Las jornadas en festivo serán:

- De 8:00 h a 13:50 h (efectivas de trabajo).
- De 14:00 h a 19:50 h (efectivas de trabajo).
- De 20:00 h a 1:50 h (efectivas de trabajo).
- De 2:00 h a 7:50 h (efectivas de trabajo).

— Las jornadas especiales en festivo serán:

- De 8:00 h a 20:00 (efectivas de trabajo)

— La víspera de sábado y festivo el horario será de:

- De 20:00 h a 1:50 h (efectivas de trabajo).
- De 2:00 h a 7:50 h (efectivas de trabajo).

Se considerarán jornadas nocturno festivas.

Se consideran «efectivas de trabajo», desde el momento que el trabajador está a pie de grúa, o puesto de trabajo que se le ha asignado en el inicio de los horarios arriba especificados, hasta que deja su puesto de trabajo a la finalización de los horarios igualmente arriba especificados.

## Artículo 12.—Computo de jornadas

El número de horas máximo anual se establece en 1792 horas efectivas de trabajo.

El número de jornadas laborables máximas anuales será de 228.

Dada la irregularidad en la prestación de trabajo en el Puerto, el control y cómputo de las jornadas máximas de obligado cumplimiento a realizar por los estibadores de Relación Laboral Especial y Común, será igual al número de días laborables del mes, salvo que se realicen festivos en el último/s día/s del mes o fin de semana.

Los estibadores portuarios de Relación Laboral Común y especial, realizarán este número máximo de jornadas mensuales independientemente de los días naturales del mes en que presen el servicio.

Entre turno y turno de trabajo debe mediar un descanso mínimo de doce horas consecutivas.

El día se considera desde un llamamiento hasta el siguiente (desde las 8:00 h. de un día a las 8:00 h. del día siguiente)

Las jornadas laborables comienzan el lunes a las 8:00 horas y finalizan a las 8:00 horas del sábado.

La solicitud a que hace referencia el artículo 10 será tomada como la declaración formal de la situación de los trabajadores, constando expresamente la situación de cada uno de ellos y las operaciones a las que han sido asignadas, así como su situación en caso de no prestar servicio efectivo.

Si en la solicitud, una vez comprobada ésta por la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, se observa que existen trabajadores que sobrepasan ese día el número de turnos mensuales de prestación de servicio efectivo, se aplicará el Reglamento de Sanciones.

La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, llevará el control diario de los turnos efectuados por los fijos de plantilla y D. Transitoria II, dando cuenta cada mes, a las Centrales Sindicales y Comité de Empresa, de las jornadas realizadas por estos trabajadores. La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP llevará el citado control quincenal a través de la Subcomisión emanada de la Comisión Mixta según se establece en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Se computarán como jornadas realizadas, siempre que el trabajador complete con otras tareas su jornada efectiva, las siguientes:

a) Cuando habiendo sido nombrado el trabajador, la tarea de la operación finalice antes de la conclusión de la jornada.

No obstante, una vez finalizado el trabajo para el que fueron designados conforme al procedimiento establecido en el artículo 10 y siempre dentro de la jornada laboral, podrán ser destinados a otras tareas.

b) Langilearen borondateaz besteko arrazoiengatik langileari agindutako eragiketak ez badira hasten edo bukatzen lanaldia amaitu baino lehenago, betiere beste eragiketa batzuk egiteko agintzen ez bazaio.

### 13. artikulua.—*Itsasontzietako erremateak*

Lanaldi mota guztietan, lanaldi berezietan salbu, errematerako ordubete ezarri da gehienez ere, eta lantalde guztiek bete beharoko dute nahitaez. Lanaldia edo agindutako txanda amaitu baino ordu erdi lehenago jakinarazi behar du zamalanetako enpresak errematea egin behar dela, betiere eragiketa amaitzen bada eta itsasontziak itsasoratu behar badu, eta emakida edo zamalanetako enpresa aldatzen bada.

### 14. artikulua.—*Jaiegun, larunbat eta igandeetako lana*

Langileek jaiegunetan, larunbatetan eta igandeetan lan egin ahal izango dute.

Lan-harreman arrunteko eta bereziko langileen jaiegunetako atsedendiak hileka zenbatuko dira, eta hitzarmen kolektibo honetako 6. artikuluan ezarritako azpibatzerdeak kontrolatuko ditu.

Jaiegunetako, larunbatetako eta igandeetako lanaldiak hurrenkera honetan beteko dituzte langileek:

1. Lanbide-taldea eta espezialitatea dela-eta, jaieguneko lanaldiak egiteko prest dauden boluntarioak.
2. Lanaldi hauek betetzea borondatez aukeratu duten langileen ehunekoa plantillaren %75 baino txikiagoa bada, ehuneko horretara iritsi arteko langile-kopuruari eragingo dio nahitaez.

Lanaldi horietan, borondatez edo behartuta, zerbitzu efektiboa egiten duten langileek atsedeen-egun bat izango dute lan egindako jaiegun bakoitzeko. Langile bakoitzak metatutako atsedendien %60 enpresaren antolamendu-irizpidearen arabera hartuko da. Adierazitako atsedendial horien %40 langileak eskatuta hartuko da, baina denboraldi arruntean ezin izango da plantillaren %12 galditu, ezta %6 ere oporraldian. Atsedendial horiek batera hartu nahi badira, lanbide-taldeen, espezialitateen eta atalen artean banatuko dira plantillen arabera.

### 15. artikulua.—*Lanaldi berezia*

Portuko eragiketen zerbitzua bermatzearen, lanaldi berezi bat ezarri da, lanegunetarako zein jaiegunetarako, zerbitzua betetzea eta portuko eraginkortasunari eustea ahalbidetzeko.

Lanaldi berezia benetan betetzeko, lan-harreman bereziko langileek izango dute lehentasuna, eta lanaldi-mota hori borondatez egitea adierazi duten langileei deituko zaie.

Aurreko paragrafoko baldintza betetakoan, lan-harreman arrunteko langileek bete ahal izango dute lanaldi berezia. Lanaldi berezi horiek egingo direla jakinarazi behar du enpresak Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozieta-teari hileko lanaldiaren kontrolerako.

Zamalanetako enpresak horren berri ematen ez badu, Sociedad de Estiba y Desestiba de Bilbao, SAGEP sozietateak eten egingo ditu lan-harreman arrunteko langileek lanaldi berezian egindako portuko jarduerak.

I. eranskinean ezartzen denaren arabera, jaiegun ez diren lehenengo 20 lanaldi bereziak dirutan konpentsatuko dira, eta ez dute atsedenerako eskubiderik emango. Hogeita batgarren egunetik aurrera, dirutan emandako konpentsazioa I. eranskinean ezartzen denaren arabera izango da, eta atsedeen-egun bat hartzeko eskubidea izango da.

Urtean egindako lanaldi berezien zenbaketa kontuan hartuta, batzorde mistoak plantillaren etorkizuneko tamaina aztertuko du. Urte bakoitzean plantilla handitzea ezarri da, honako emaitza honen arabera: lan-harreman bereziko, lan-harreman arrunteko eta II. Xedapen Iragakorrareko bigarren ataleko hirugarren paragrafoko langileek aurreko urtean egindako lanaldi berezien kopuruaren %0,25, plantillaren tamainari buruz urtero egingo den azterlana alde batera utzi gabe.

b) Cuando las operaciones a las que ha sido designado el trabajador no se inicien o finalicen antes de su conclusión, por causas ajenas a la voluntad del trabajador y siempre que no sea destinado a otras.

### Artículo 13.—*Remates de buques*

Se establece una hora como tiempo máximo para remate, en todo tipo de jornada, excepto en las jornadas especiales, siendo éste de obligado cumplimiento para todo el equipo de trabajo. El remate deberá ser comunicado por la Empresa Estibadora media hora antes de finalizar la jornada o turno designado al equipo de trabajo, siempre que se finalice la operativa y el barco abandone el puerto, se cambie de concesión o de Empresa Estibadora.

### Artículo 14.—*Trabajo en festivos, sábados y domingos*

Los trabajadores podrán realizar jornadas en los festivos, sábados y domingos.

Los descansos festivos se computarán por períodos mensuales tanto para los trabajadores de relación laboral común como especial y serán controlados por la Subcomisión establecida en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores prestarán el servicio en jornadas festivas, sábados y domingos de la siguiente forma:

1. Los voluntarios que, por grupo profesional y especialidad, estuviesen en disposición de la realización de jornadas festivas.
2. En caso de no existir un porcentaje equivalente al 75% de la plantilla que hubiera optado voluntariamente para realizar estas jornadas, afectará obligatoriamente a un número de trabajadores que alcance ese porcentaje.

Los trabajadores que, voluntaria u obligatoriamente, presten efectivamente servicio durante estas jornadas, gozarán de un día de descanso por cada día festivo realizado. El 60% de los descansos acumulados por cada trabajador, se disfrutarán según criterio organizativo de la empresa. El 40% de dichos descansos, a petición del trabajador, sin que pueda sobrepasar el 12% de la plantilla en período normal ni el 6% en período vacacional, y que será distribuido entre los distintos grupos profesionales, especialidades y secciones en proporción a sus plantillas, en caso de coincidencia.

### Artículo 15.—*Jornada especial*

Al objeto de facilitar una garantía en el servicio en la operativa portuaria se establece una jornada especial, tanto en las jornadas laborables como en las festivas que posibilite la prestación del servicio y mantenga la operatividad del puerto.

Para la efectiva realización de la jornada especial tendrán preferencia los trabajadores de R.L.E. y serán llamados aquellos que voluntariamente hayan acordado este tipo de jornadas.

Una vez cumplido el requisito del párrafo anterior, los trabajadores de RLC podrán realizar la jornada especial. Las empresas deberán comunicar la realización de dichas jornadas especiales a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP para el efectivo control de jornadas mensuales.

En el supuesto de que la Empresa Estibadora no lo comunique, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP paralizará las actividades portuarias efectuadas en jornada especial por los trabajadores de RLC.

Las 20 primeras jornadas especiales no festivas se compensarán económicamente según se establece en anexo I, sin derecho a descanso. A partir de la vigésimo primera jornada la compensación económica será según se establece en el anexo I con derecho a un día de descanso.

La Comisión Mixta estudiará, en base al cómputo de jornadas especiales realizadas durante el año, el dimensionamiento futuro de la plantilla. Se establece un incremento anual de la plantilla, que será el resultante de aplicar 0,25% al número de jornadas especiales realizadas en el ejercicio por trabajadores de RLE, RLC y Trabajadores de la Disposición Transitoria II dos, tercer párrafo, durante el año precedente, sin perjuicio del estudio de dimensionamiento de la plantilla a elaborar con carácter anual.

**16. artikulua.—Oporrak**

Portuko zamaketariek ordainduriko hilabete naturaleko oporraldia izango dute, baldin eta opor-egun horiek etenik gabe hartzen badituzte; zatika hartzen badituzte, ordea, egutegiko 30 egun izango dituzte.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak zamalanetako enpresen proposamenak jasoko ditu, lanharreman arrunteko langileen oporrak antolatzeko, eta portuko jardunaren zerbitzura dauden langileen kolektibo bakartzat hartuta, portuko zamaketari guztien oporren urteko taula ezarriko du.

Aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraituz, portuko zamaketari guztien oporrak honela banatuko dira:

- %23 gehienez ekainean.
- %23 gehienez uztailan.
- %27 gehienez abuztuan.
- %27 gehienez irailean.

Opor-egunak aukeratzeko lehenetsun-txandak kategoria bakoitzean ezarriko dira, eta kategoria hori osatzen duten langileen artean urtez urteko txandakate-sistemari jarraitu zaio.

Langileek beren borondatez ekaina, uztaila, abuztua eta irailetik kanpo hartzen badituzte oporrak, ezarritako egunez gain, egutegiko beste bi egun gehiago hartzeko eskubidea izango dute. Oporraldia 15 eguneko txandetan banatzen bada, eta bi txandak ekaina, uztaila, abuztua eta irailetik kanpo hartzen badira, denboraldi bakoitzean egutegiko opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute. Oporraldietako bat oporralditik kanpo hartzen bada, egutegiko opor-egun bat gehiago hartzeko eskubidea izango dute denboraldi horretan.

Oporren zenbaketa eten egingo da langileari ebakuntza egiten badiote edo ospitaleratzen badute, prozesu horrek egutegiko zortzi egunetik gora irauten badu.

Opor-txanden zerrenda Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen iragarki-taulan argitaratuko da, eta eragiten dieten oporren ebazpenaren berri emango zaie enpresei, urte bakoitzeko urtarrean.

Lanbide-talde eta espezialitate bereko langileak ados jartzen badira, oporrak hartzeko denboraldia trukatu ahal izango dute elkarren artean.

**17. artikulua.—Lizentziak eta eszedentziak****A) Lizentziak**

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek honako kasu haue-tan eskatu ahal izango dute ordainduriko lizentzia:

A.1. Langilea bera ezkontzen bada: 25 egun (egutegikoak).

Gurasoen edo seme-alaben ezkontzagatik, egun 1etik 3 egu-nera bitarte, horretarako bidaia egin behar den kontuan hartuta.

A.2. Seme-alaben jaiotzagatik: Egutegiko 3 egun, eta langileak bidaia egin behar badu, 4 egun. Halaber, erditzeko ebakuntza kirur-gikoa egiten badiote amari, 4 eguneko lizentzia izango du.

A.3. Gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik edo istri-puagatik, betiere Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bil-bao, SAGEP sozietatearen aurrean egiaztatzen badu: Ezkontidea bada, egutegiko 5 egun.

Lehen mailako aurreko edo ondorengo ahaideengatik, 3 egun, eta horretarako bidaia egin behar badu, egun bat gehiago.

Bigarren mailako ahaidea bada, 2 egun. Bidaia egin behar badu, 2 egun gehiago.

A.4. Heriotza: Ezkontidea bada, egutegiko 5 egun.

Lehen mailako aurreko edo ondorengo ahaideengatik, 3 egun, eta horretarako bidaia egin behar badu, egun bat gehiago.

Bigarren mailako ahaidea bada, 2 egun. Bidaia egin behar badu, 2 egun gehiago.

Bidaia egitea nahitaezkozat joko da Bizkaitik kanpora 90 km-tik gorako (Bilbotik zenbatuta) bidaia egin behar bada.

**Artículo 16.—Vacaciones**

Los estibadores portuarios dispondrán de un mes natural de vacaciones retribuidas, si éstas se disfrutaran ininterrumpidamente y de 30 días naturales, si se disfrutaran parcialmente.

La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP recibirá las propuestas de las Empresas Estibadoras sobre la organización de las vacaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común y, en virtud de la consideración de colectivo único de trabajadores al servicio de la operativa portuaria, establecerá el cuadro anual de vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios.

La distribución de las vacaciones de la totalidad de los estibadores portuarios y con la observancia de lo dispuesto en el párrafo anterior, será la siguiente:

- 23% máximo en junio.
- 23% máximo en julio.
- 27% máximo en agosto.
- 27% máximo en septiembre.

Los turnos de preferencia para elegir las vacaciones se efectuarán por cada categoría y por rotación anual entre los trabajadores que la integren.

Los trabajadores que voluntariamente disfruten de sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a otros dos días naturales, además de los establecidos. Si el período vacacional se divide en turnos de 15 días y ambos se disfrutan fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se tendrá derecho a un día natural más de vacaciones en cada período. Si uno de los períodos vacacionales se disfruta fuera del período vacacional, se tendrá derecho a un día natural más de vacaciones en ese período.

El cómputo de vacaciones se detendrá cuando se produzca intervención quirúrgica u hospitalización del trabajador y el proceso dure más de ocho días naturales.

La relación de las vacaciones asignadas se publicará en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, dando cuenta a las empresas de la resolución de las vacaciones que afecten a las mismas, durante el mes de enero de cada año.

Si existe acuerdo entre trabajadores del mismo grupo profesional y especialidad, podrán intercambiar el período de disfrute de las vacaciones.

**Artículo 17.—Licencias y excedencias****A) Licencias**

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

A.1. Matrimonio propio: 25 días naturales.

En caso de matrimonio de padres o hijos de 1 a 3 días si fue-se necesario desplazamiento.

A.2. Nacimiento de hijos: De 3 a 4 días naturales si fuera nece-sario desplazamiento. Corresponderán también 4 días si para este caso fuera necesario tratamiento quirúrgico.

A.3. Por enfermedad grave u hospitalización o accidente acre-ditado ante la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bil-bao, SAGEP: Cónyuge 5 días naturales.

Ascendientes o descendientes hasta primer grado 3 días, 1 más si fuera necesario desplazamiento.

Segundo grado 2 días. 2 más si fuera necesario desplazamiento.

A.4. Fallecimiento: Cónyuge 5 días naturales.

Ascendientes o descendientes hasta primer grado 3 días, 1 más si fuera necesario desplazamiento.

Segundo grado 2 días. 2 más si fuera necesario desplazamiento.

Se entenderá que es necesario el desplazamiento cuando haya de realizarse un viaje de más de 90 km. (contados desde Bilbao) y fuera de Bizkaia.



A3 eta A4 lizentziak izatezko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, baldin eta euren egoera behar bezala egiaztatzen badute.

#### B) *Eszedentziak*

B.1. Borondatezkoak: Bi urteko antzinatasuna gutxienez duten langile guztiek eskatu ahal izango dute eszedentzia hori.

B.1.1. Borondatezko eszedentziak urtebetetik gorakoa eta bost urtetik beherakoa izan beharko du.

B.1.2. Eszedentzia horiek urtez urte luzatzen direla ulertuko da, onartutako gehienezko bost urteko epera arte, interesdunak luzatu nahi duela jakinarazten badu, eszedentzia edo eszedentziaren edozein luzapen amaitu baino hogeita hamar egun lehenago.

B.1.3. Langileek lan-kontratua eteteari heldu ahal izango diote Langileen Estatutuan ezarritako baldintzetan eta adierazitako legezko testu horren 46. artikuluan ezarritako ondorioekin.

B.2. Nahitaezkoak: Nahitaezko eszedentzia honako kausa hauek sortuko dute:

B.2.1. Kargu publikoa betetzea.

B.2.2. Sindikatu-kargua betetzea, askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 lege organikoaren 9.1.b artikuluari jarraiki.

Nahitaezko eszedentziarako egoera amaitutakoan, langileak lanera itzultzeko eskubidea izango du, eta eszedentzian emandako denbora guztia jarduneko lantzat hartuko da antzinatasunerako.

### V. KAPITULUA

#### ORDAINSARI-BALDINTZAK

#### 18. artikulua.—*Ordainsarien egitura*

Portuko sektorean lan-harremanak Arautzeko III. Akordioaren 10.5 artikuluan ezarritakoa betez, lansariaren egitura honako era honetan zehaztuko da:

- Oinarrizko soldata.
- Antzinatasunagatiko osagarri pertsonala.
- Urte bakoitzean, aparteko bi ordainsari, ekainean eta abenduan.
- Oporren ordainsaria.
- Lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuagatiko plusa.
- Izendatzean bertaratzeagatiko plusa.
- Garraio-plusa.

Langileek aurrerakinak eskatu ahal izango dituzte, jada egingadako lanaren kontura.

#### 19. artikulua.—*Oinarrizko soldata*

Lanbide-kategoria bakoitzari dagokion hileko oinarrizko soldata hitzarmen honetako I. eranskinetako taulan adierazitakoa izango da.

#### 20. artikulua.—*Antzinatasunagatiko osagarri pertsonala*

Antzinatasunagatiko osagarri pertsonala kendu egin da lansari-kontzeptu gisa. Eskubide hori aitortuta daukaten langileek ez dute galduko, eta eskuratutako eskubide pertsonal gisa ordainduko zaie. Adierazitako langileek kontzeptu hori osagarri pertsonal xurgaezin gisa jasoko dute.

Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, langile berriek ez dute sortuko eta ez dute jasoko ezein zenbatekorik antzinatasun-kontzeptu gisa.

#### 21. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

Ekaineko eta abenduak aparteko ordainsarietan, hitzarmen honetako I. eranskinen ezartzen den soldata ordainduko da.

Aparteko ordainsariak ekainaren 18a eta abenduaren 15a baino lehenago ordainduko dira.

Las licencias, A3 y A4, serán de aplicación a las parejas de hecho, que acrediten fehacientemente su situación.

#### B) *Excedencias*

B.1. Voluntarias: Podrán solicitar dicha excedencia todos los trabajadores con un período de antigüedad de dos años como mínimo.

B.1.1. La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

B.1.2. Dicha excedencia se entenderá prorrogada de año en año hasta los cinco autorizados como máximo, previa comunicación del interesado treinta días antes de la finalización de la misma, o de cualquiera de sus prórrogas.

B.1.3. Los trabajadores podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo en los términos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y con los efectos fijados en el artículo 46 de dicho texto legal.

B.2. Forzosas: Darán lugar a la situación de excedencia forzosa las siguientes causas:

B.2.1. Ejercicio de cargo público.

B.2.2. Ejercicio de cargo sindical en base al artículo 9.1.b de la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Concluida la situación que determina la excedencia forzosa, el trabajador tendrá derecho a su reincorporación al trabajo, computándose todo el tiempo que hubiera durado la excedencia como de trabajo activo a efectos de antigüedad.

### CAPÍTULO V

#### CONDICIONES RETRIBUTIVAS

#### Artículo 18.—*Estructura de la retribución*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 10.5 del III Acuerdo para la Regulación de las relaciones laborales en el sector portuario se fija la estructura retributiva de la siguiente forma:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Dos pagas extraordinarias anuales en los meses de junio y diciembre.
- Retribución de vacaciones.
- Un plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
- Plus de Asistencia a Nombramiento.
- Plus de transporte.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

#### Artículo 19.—*Salario base*

El salario base mensual para cada categoría profesional será el que se recoge en la tabla incluida en el Anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 20.—*Complemento personal de antigüedad*

El complemento personal de antigüedad desaparece como concepto retributivo. Quienes tengan reconocido dicho derecho, se les mantendrá como derecho adquirido a título personal. El mencionado personal percibirá este concepto como complemento personal no absorbible.

A partir de la firma del convenio, el personal de nuevo ingreso no generará ni percibirá cantidad alguna en concepto de antigüedad.

#### Artículo 21.—*Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre consistirán en el abono del salario establecido en el Anexo I correspondiente que se adjunta a este convenio.

El abono se efectuará antes del 18 de junio y 15 de diciembre.

**22. artikulua.—Oporrak**

Opor-hilabetearen soldata hitzarmen honetako I. eranskinen ezarritakoa izango da.

**23. artikulua.—Nekagarritasun-, toxikotasun- eta arriskugarritasun-plusa**

Benetan lan egindako lanaldi bakoitzeko nekagarritasun-plusa ezarri da eta zenbateko bera izango du kategoria guztientzat.

**24. artikulua.—Izendapenera bertaratzeagatik plusaren paga**

Plus hori urteko paga batean ordainduko da eta 1.628,70 eurokoa izango da.

Zenbateko hori berdina izango da hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean, eta gainera ez du inolako igoyerarik izango.

Lan-istripua dela-eta baja-egoeran dauden langileak izendatzean bertaratutzat hartuko dira.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran egoteagatik edo justifikatu gabeko arrazoiengatik, izendapenera bertaratzen ez diren langileei 7,27 euro deskontatuko zaizkie lanaldi bakoitzeko.

Ordainsari hori martxoko lehenengo hamabostaldian ordainduko da, aurreko urteari dagokiona likidatzeko.

**25. artikulua.—Bidaiengatik plusa**

Santurtziko ataleko langileek, beren zerbitzuak Zorroza edo Deustuko Kanaleko kaietan betetzeko deitzen bazaie, garraio-plusa jasotzeko eskubidea izango dute adierazitako lekualdaketa egiten duten egun bakoitzeko.

Langileren bat gero handik beste kai batera bidaltzen badute, ez du plus hori jasoko, salbu eta Zorroza edo Deustuko Kanaleko kaietatik beste kai batean zerbitzuak betetzeko izendatzen badute.

**26. artikulua.—Aldi baterako ezintasuneko egoeragatik osagarriak**

A) Lan-istripuak eragindako baja lanbide-talde bakoitzeko oinarriko soldataren + antzinasun-osagarriaren %100era arte osatuko da lehen baja-egunetik hasita. Horretaz gain, aparteko ordainsariak oso-osorik ordainduko dira.

B) Gaixotasun arruntak eragindako baja lehen baja-egunetik aurrera osatuko da oinarriko soldataren + antzinasun-osagarriaren %100era arte.

C) Medikuen kontsultara joateko, nahitaz jakinarazi behar da zerrenda-bilduman, sortutako egoerarekin bateragarria izan daitekeen lan-txanda egokitzeak.

Aldi baterako ezintasun-egoerak ez du eraginik izango aparteko ordainsarrietan, oso-osorik jasoko baitira.

B idatz-zatia baliozkoa izango da, baldin eta plantilla osoaren absentismoa %3tik gorakoa ez bada. Iraupen luzeko bajak eta «izurriteen» denboraldiak aparte hartuko dira kontuan. Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileak lan-harreman bereziko langileen plantilla osoaren %3 baino gehiago badira, 6. artikuluan ezarritako azpibatzordea bilduko da, eta idatz-zati hau arautuko du.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak banan-banan aztertuko ditu gaixotasun arruntak eraginda behin eta berriz hartzen diren bajak; kasu horretan, eta 6. artikuluan ezarritako azpibatzordearekin bat etorri, osagarriak ordaintzeari eutsi ahal izango dio.

## VI. KAPITULUA

LANBIDE-PRESTAKUNTZA - LANBIDE-SAILKAPENA  
ETA MAILAZ IGOTZEAK**27. artikulua.—Lanbide-sailkapena**

Portuko sektorean lan-harremanak Arautzeko III. Akordioaren 12.1 artikulua zamaketarien portuko eginkizunak bost lanbide-taldetan biltzen ditu, eta alderdien iritziaren arabera, eginkizun horien deskribapenak, oro har, adierazitako taldeekin bat etorriko dira; hortaz, mugikortasun funtzionalerako muga bakarra langile-

**Artículo 22.—Vacaciones**

El salario del mes de vacaciones será el establecido en el Anexo I que se adjunta a este Convenio.

**Artículo 23.—Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad**

Se establece un plus de penosidad por jornada efectivamente trabajada de igual cuantía para todas las categorías.

**Artículo 24.—Paga plus asistencia al nombramiento**

Este plus se percibirá en una paga anual de 1.628,70 euros.

Esta cuantía será idéntica para cada año de vigencia del convenio y además no sufrirá incremento.

A los trabajadores que se encuentren de baja por accidente laboral, se les considerará como presentes en la asistencia al nombramiento.

A los trabajadores que no se presenten a nombramiento por I.T. derivada de enfermedad común o por causas no justificadas, se les descontarán 7,27 euros por cada jornada laboral.

El pago se efectuará la primera quincena de Marzo, por la liquidación del año anterior.

**Artículo 25.—Plus de desplazamiento**

Los trabajadores de la sección de Santurtzi que sean nombrados a prestar sus servicios a los muelles de Zorroza o Canal de Deusto, tendrán derecho a percibir un plus de transporte por cada día que efectúen el citado traslado.

Cuando un trabajador sea reasignado a otro muelle, no percibirá este plus, salvo que de los muelles de Zorroza o Canal de Deusto sea nombrado para prestar servicios en otro.

**Artículo 26.—Complementos en I.T.**

A) La baja por accidente de trabajo será complementada desde el primer día hasta el 100% del salario base y el complemento de antigüedad por cada grupo profesional, así como el percibo íntegro de las pagas extraordinarias.

B) La baja por enfermedad común será complementada desde el primer día hasta el 100% del Salario Base y el complemento de antigüedad.

C) Es obligatorio el aviso a listería para acudir al médico, a efectos de reasignación del turno de trabajo compatible con la situación planteada.

La situación de I.T. no afectará a las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras.

El apartado B tendrá validez, mientras no se supere el 3% de absentismo del total de la plantilla, teniendo consideración aparte las bajas de larga duración, e incluso los períodos de «epidemias». Si se supera con el personal en situación de IT el 3% del total de la plantilla de personal de RLE, se reunirá la Subcomisión establecida en el artículo 6 que regulará este apartado.

De forma individualizada, la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP estudiará las reincidencias continuadas de baja por enfermedad común, pudiendo en ese caso y por acuerdo de la Subcomisión establecida en el artículo 6, mantener el abono de los complementos.

## CAPÍTULO VI

FORMACIÓN PROFESIONAL - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL  
Y ASCENSOS**Artículo 27.—Clasificación profesional**

El artículo 12.1. del III Acuerdo para la Regulación de las relaciones laborales en el sector portuario agrupa las funciones portuarias de los estibadores en cinco Grupos Profesionales, y es criterio de las partes que las descripciones de dichas funciones coincidan, en su generalidad, con los referidos Grupos de tal for-

aren lanbide-gaitasuna izango da, zenbait zereginetarako lortuta gaitasuna kontuan hartuta.

Honako hauek dira Lanbide Kategoriak:

- 0. taldea: Laguntzailea.
- I. taldea: Especialista.
- II. taldea: Ofizial manipulatzailea.
- III. taldea: Merkantzien kontrolatzailea.
- IV. taldea: Langilezaina.

Portuko langileek beren lanbide-kategoriari eta onartutako espezialitateari dagozkien eginkizunak betetzen dituzte. Langile horiek zenbait espezialitate badituzte, adosten den hurrenkeraren arabera izendatuko dira. Lanaldi berean, langilearen lanbide-taldeko espezialitateei dagozkien eginkizun guztiak egin ahal izango dira.

Lanbide-talde batean espezialitateak egoteak ez du ezekin kasutan mugatzen lanbide-talde horretako langileen balio-aniztasuna; dena dela, langile horiek zenbait zeregin betetzeko duten prestakuntza eta heziketa-mailak emango du adierazitako balio-aniztasuna.

Espezialitate bateko eginkizunak betetzeko langilerik ez bada, beste lanbide-talde bateko langileak izendatuko dira, hain zuzen ere, langile horiei dagokien lanbide-taldeko eginkizunak betetzeko deitu ez zaien langileak, betiere eskatzen den espezialitatea egiaztatzen badute.

Zerbitzuaren premiek horrelakorik eskatzen badute, langile guztiek, balio-aniztasunaren erregimenean, dagokien lanbide-taldekoak edo espezialitatekoak ez diren eginkizunak beteko dituzte, baldin eta eginkizun horiek betetzeko egiaztatutako lanbide-gaitasuna badute, betiere Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen eremuko balio-aniztasunaren arauak bete beharko dituztela aintzat hartuta.

Era berean, lan-harreman arrunteko langileek haien kontratuan azaltzen den taldea edo espezialitatea ez den beste talde edo espezialitate bateko eginkizunak bete ahal izango dituzte, adierazitako eginkizunak betetzeko lanbide-gaitasuna dutela egiaztatzen badute, eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatean hori egiteko langilerik ez badago.

Honako hauek dira lanbide-talde bakoitzari dagozkion eginkizunak:

#### 0. taldea: Laguntzailea

Prestakuntzan dauden portuko langileak dira, irailaren 5eko Legegintzako Errege Dekretuaren 151. artikuluan ezarritakoaren arabera kontratatuak, merkantziak maneiatzeko portuko zerbitzugunean.

Hortaz, honako zeregin hauek bete ahal dituzte:

1. Merkantziak eman eta jasotzea.
2. Merkantzien, edukiontzien eta ibilgailuen eta ibilgailu bidezko zamen barne-lekualdatzeak egitea, zamarlanetako enpresek jarduten duten terminalen edo portu-esparruko eremuen artean, dela itsasontzietatik jaso edo deskargatu ostekoak, dela itsasontzietan kargatu edo entregatu aurrekoak.

Merkantziak eta edukiontzia portuan bertan berrantolatatu, presatu eta birmoldatzea (Roll-Traileretik plataformetara edo alderantziz), dela itsasontzietan kargatu edo entregatu aurretik, dela itsasontzietatik jaso edo deskargatu ostean.

3. Zamak sailkatu, elkartu eta bateratzea.
4. Merkantziak taldekatu eta zenbatzea.

#### I. taldea: Especialista

Portuko profesional horrek kargatzeko eta deskargatzeko lanetan, zama-lanetan, ontziz aldatzeko lanetan eta lan osagarrietan maneiatze-zereginak betetzen ditu itsasontzietan eta portuko zerbitzugune guztietan, dagokion buruaren agindupean.

Besteak beste, honako hauek dira zeregin horiek:

ma que el único límite para la movilidad funcional sea la cualificación profesional del trabajador en función de la capacitación alcanzada para diversas tareas.

La denominación de los Grupos Profesionales será la siguiente:

- Grupo 0: Auxiliar.
- Grupo I: Especialista.
- Grupo II: Oficial Manipulante.
- Grupo III: Controlador de Mercancía.
- Grupo IV: Capataz.

Los trabajadores portuarios realizan las funciones correspondientes a su Grupo Profesional y especialidad reconocida. En el supuesto de estar en posesión de diversas especialidades, el nombramiento se efectuará según el orden que convencionalmente se acuerde. En una misma jornada se podrán realizar todas las funciones correspondientes a las especialidades del Grupo Profesional del trabajador.

La existencia de especialidades dentro de un Grupo Profesional no limita en modo alguno, la polivalencia de los trabajadores pertenecientes al mismo y, en todo caso, viene dada por el grado de preparación y formación de los mismos para realizar determinadas tareas.

Cuando no existan trabajadores disponibles para la realización de funciones de una especialidad, el nombramiento se efectuará entre los de otro Grupo Profesional que, no habiendo sido nombrados para realizar funciones correspondientes al suyo, tengan acreditada la especialidad perdida.

Todos los trabajadores desempeñarán en régimen de polivalencia, si las necesidades del servicio así lo exigen, funciones distintas a las de su Grupo Profesional o especialidad cuando tengan acreditada capacitación profesional para ésta, de acuerdo con las normas de polivalencia existentes en el ámbito de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

Igualmente, los trabajadores de RLC podrán realizar funciones de otro grupo y/o especialidad de la que fueron contratados cuando acrediten la capacitación profesional adecuada para realizar dichas funciones y no haya disponibilidad de trabajadores en la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

Las funciones correspondientes a cada grupo profesional son las siguientes:

#### Grupo 0: Auxiliar

Es el trabajador portuario, en formación, contratado de conformidad al artículo 151 del Real Decreto Legislativo, de 5 de septiembre, para efectuar la manipulación de mercancías en la zona de servicio del Puerto.

A este efecto, puede realizar las siguientes tareas:

1. Entrega y recepción de mercancías.
2. Traslados internos de mercancías/contenedores y vehículos/carga rodada posteriores a su recepción o descarga de buques y anteriores a la carga a buques o entrega, entre las terminales o zonas del recinto portuario donde las Empresas Estibadoras desarrollan su actividad.

Reordenación, preparación y reconversión interna (Roll-Trailers/Plataformas o viceversa) de mercancías y contenedores previas a la carga a buque y entrega, así como posteriores a la recepción y descarga de buque.

3. Clasificación, unificación y consolidación de cargas.
4. Grupaje y recuento de mercancías.

#### Grupo I: Especialista

Es el profesional portuario que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes de su superior.

Estas tareas se agrupan de forma indicativa de la siguiente forma:

1. Kargatze- eta deskargatze-lanetan maniobrak seinaleztatzea keinuak eginez edo beste baliabide batzuk erabiliz.
  2. Transpaletak maneiatzea, bai eskuzkoak bai elektrikoak.
  3. Merkantziak kargatzeko eta deskargatzeko igogailuak erabiltzen dituzten itsasontzietan igogailu horiek maneiatzea.
  4. Edukiontziak betetzea eta hustea.
  5. Itsasontzietan merkantziak finkatzea, lotzea eta askatzea, betiere itsasontzietako tripulazioek egiten ez badute.
  6. Arrain-kaxak kaitik lonjaraino edo biltegraino eramatea, kargatzea eta deskargatzea, eta orokorrean, arrain freskoa maneiatzea eragiten dituen lanak egitea, baldin eta 100 tonatik gorako itsasontziak badira, eta itsasontzi horietako tripulazioarekin itunik ez badago.
  7. Mota guztietako garbiketa-lanak egitea sotoetan eta zabaldegietan, baldin eta zama-motak horrelakorik eskatzen badu.
  8. 0. taldea (Laguntzaileak) osatuta ez badago, talde horri dagozkion zereginak I. taldeak beteko ditu, bai eta 0. taldea (laguntzailea) arautzen duen azken paragrafoan ezarritakoa aplikatzearen ondorioz sortzen diren zereginak ere.
- Talde honetako jarduerak gero eta mekanizatuagoak direnez, aurreko guztia egiteko lanak berak eskatzen dituen baliabide mekaniko guztiak erabiliko dira.

## II. taldea: Ofizial manipulazailerak

Portuko profesional horrek baliabide mekanikoak maneiatzen ditu, eta mekanikari, hidraulikari eta elektrizitateari buruzko ezagutzak izanik, eta aplikazio informatikoak erabiliz, portuko lanetan eta beste edozein maneiatze-lanetan edo merkantziak portuko instalazioetan lekuz aldatzeko erabiltzen diren ibilgailuak gidatzen eta maneiatzen ditu.

Ofizial manipulazaileraren eginkizunak honako hauek dira:

1. 8 tonatik beherako igotzeko potentzia duen aurretiko jasogailu urkiladuna maneiatzea.
2. Aurretiko jasogailu pintzadunak maneiatzea (kotoia, balak, paper-bobinak eta abar).
3. 8 tonatik gorako igotzeko potentzia duten aurretiko jasogailuak maneiatzea.
4. Bosgarren gurgila igogarria duten buru traktoreak maneiatzea (MAFFIS).
5. Kamioi- eta trailer-gidariak, betiere dagokien gidabaimena badute edota Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak emandako prestakuntza baliokidea jaso badute.
6. Vancarrier-ak maneiatzea.
7. Trastainer-ak maneiatzea.
8. Garbitzeko pala, zamatzeko pala eta sotoko pala maneiatzea.
9. Garabi elektrikoak maneiatzea.
10. Gurgipen gainean mugitzen diren garabi higikorrek maneiatzea.
11. Portale-garabiak maneiatzea.
12. Beste gidatze-jarduera batzuk, irailaren 5eko Legegintzako Errege Dekretuaren 130.3.c artikuluan azaltzen ez direnak.
13. Reach Stacker eta aurretiko makina maneiatzea.
14. Olagarro hidraulikoa duten atzerakako hondeamakinak edo antzekoak gidatzea.
15. Portuko lanak seinaleztatzea keinuak eginez edo beste baliabide batzuen bitartez.

Hemen adierazitako espezialitateek eta teknologia-aurrerapenak direla-eta gehitzen diren espezialitateek ez dute lanbide-talde honen azpisailkapenik osatuko; hortaz, ez dute mugikortasun funtzionala mugatuko, eta horrela sailkatzeko arrazoi bakarra da lanbide-talde honetan barne hartutako portuko langileen gaitasun- eta prestakuntza-maila.

1. Realización de funciones de señalización de maniobras en las operaciones de carga/descarga mediante la emisión de señales gestuales u otros medios.
2. Manipulación de transpaletas, ya sean manuales o eléctricas.
3. El manejo de ascensores en aquellos buques que los utilicen para carga/descarga de mercancías.
4. Llenado y vaciado de contenedores.
5. Sujeción, trincaje y suelta a bordo de los buques, siempre y cuando no las realicen las tripulaciones de los buques.
6. El arrastre, carga y descarga de las cajas de pescado, desde muelle hasta lonja o almacén y, en general, cuantos trabajos se deriven de la manipulación de pesca fresca, en el supuesto de buques de más de 100 Tn., siempre y cuando no exista pacto con la tripulación de los mismos.
7. Realización de todo tipo de operaciones de limpieza tanto en bodega como en explanadas cuando el tipo de carga así lo exija.
8. Este Grupo Profesional realizará tanto las tareas de Grupo 0-Auxiliar, cuando no estuviera constituido tal Grupo, como las tareas que resulten de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo final que regula el citado Grupo 0-Auxiliar.

Dado el grado de mecanización creciente de las actividades de este Grupo, para todo lo anterior utilizará todos los medios mecánicos que la propia operativa exija.

## Grupo II: Oficial manipulante

Es el profesional portuario manipulante de medios mecánicos que, con conocimientos de mecánica, hidráulica, electricidad y utilización de aplicaciones informáticas conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancía dentro de las instalaciones portuarias.

Las funciones del Oficial Manipulante se agrupan en:

1. Manipulación de elevadores frontales con horquillas y de menos de 8 Tn. de potencia de elevación
2. Manipulación de elevadores frontales con pinzas (algodón, balas y bobinas de papel, etc.)
3. Manipulación de elevadores frontales de más de 8 TN. de potencia de elevación.
4. Manipulación de cabezas tractoras con quinta rueda elevable (MAFFIS).
5. Conductores de camión y trailer, siempre que se hallen en posesión del correspondiente carnet de conducir o hayan obtenido la formación equivalente, dada por la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.
6. Manipulación de vancarriers.
7. Manipulación de trastainers.
8. Manipulación de pala de limpieza, pala cargadora y pala de bodega.
9. Manipulación de grúas eléctricas.
10. Manipulación de grúas móviles sobre ruedas.
11. Manipulación de grúas pórtico.
12. Conducción de vehículos no comprendida en el artículo 130.3.c del Real Decreto Legislativo, de 5 de septiembre.
13. Manipulación de Reach Stacker y Frontal.
14. Manipulación de Retroexcavadoras o similar, con pulpo hidráulico.
15. Señalización de operaciones portuarias mediante la emisión de señales gestuales u otros medios.

Las especialidades aquí enumeradas y aquéllas que se incorporen por causa de los avances tecnológicos, no se constituyen como subdivisiones de este Grupo Profesional, no limitando por lo tanto la movilidad funcional, teniendo su única razón de existencia el grado de capacitación/formación de los trabajadores portuarios encuadrados en este Grupo Profesional.

Honako hauek dira talde honen eginkizunak orokorrean:

1. Langilezainak edo zamalanetako enpresak agintzen dien makinaria hartzea makineria-etxetik, eta baliabide mekanikoaren egoera egiaztatzea eta kontrolatzea lanean hasi aurretik, lanean ari diren bitartean eta lana amaitu ondoren.

2. Baliabide mekanikoak izan dezakeen edozein akats jakinaraztea langilezainari edo zamalanetako enpresari lanean hasi aurretik, lanean ari diren bitartean, eta lana amaitu ondoren.

3. Baliabide mekanikoa maneiatzea honako hauek errespetatuz: seinaleak, pertsonen lan-segurtasunarekin eta -osasunarekin lotutako arauak, eta merkantziatarako kalitate- eta segurtasun-arauak.

### III. taldea: Merkantzia-kontrolatzailea

Portuko profesional horrek honako hauen plangintza, koordinaio eta kontrol fisikoa eta administratiboa egingo ditu: merkantzien eta horien edukitzeileen mugimenduak; unitate-kopurua eta horien pisua; elementuen kokapena eta lokalizazioa; kargatu edo deskargatu behar diren merkantziak sailkatu, identifikatu, jaso, eman eta horien zerrenda egiaztatzea; portuko eremuko lanean lotutako lan osagarriak, zenbaketak, erritmoak, maiztasunak eta abar. Hori guztia egiteko, hauek baliatuko ditu: prozedura tekniko-administratiboak, datuak lortu eta finkatzeko, informazioa bildu eta prozesatzeko, eta emaitzak bidaltzeko; begizko ikuskapena, etab.

Aurreko guztia bete ahal izateko, portuko eremuko lanei buruzko aginduei, planei eta programei dagokien dokumentazioa izango du bere eskura eta lantzen duen informazioa dagokionari igorri beharko dio (langilezainari, zamalanetako enpresari, itsasontziko ofizialei, garraiolariari, eta abar). Hari dagokio informazioa lortzea, informazio zuzena eta egiazkoa dela ziurtatzea, eta informazio hori agiri bidez jasotzea.

### IV. taldea: Langilezaina

Portuko profesional horrek, zamalanetako enpresen zuzendaritzapean, kontrolpean eta agindupean egonik, portuko lanak —zerbitzu laguntzaileak edo osagarriak barne— zuzendu eta koordinatzen ditu. Profesional horrek lanaren beraren eta taldearen arduraz izango du, lanaren jatorria dena delakoa izanda ere, eta unean-unean lanaren eta gertakarien berri eman beharko dio adierazitako zamalanetako enpresari.

Errendimenduei eta segurtasunari dagokienez, taldearen zuzeneko arduraduna da (2/2011 Errege Dekretuaren 151.8 artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe), eta portuko lanaren funtzio-eremuan eta lurralde-eremuan diziplinaren arduraduna da, baita merkantziak maneiatzean eta erabiltzen diren baliabide teknikoaren kalitatearen eta segurtasunaren arduraduna ere.

Honako hauek dira bete behar dituen eginkizun azpimarragarriak:

1. Dagokion taldeko lanaren, kargaren ordenaren eta zama-keta-planoaren plangintza eta programazioa kontrolatzea, zamalanetako enpresaren agindupean.

2. Dauden zereginak lanerako izendatutako langile guztien artean banatzea eta antolatzea ahalik eta errendimendu handiena lortzearen.

3. Aurreikusitako errendimenduak eta taldeari emandako aginduak eragiketa osoan betetzen direla zaintzea eta dagokion eginkizunari buruzko parte-mota guztiak betetzea: lana, istripuak eta abar.

4. Itsasontziko buruek eta zamalanetako enpresak emandako aginduak edo bere lantaldeak egindako iradokizunak kontuan hartzea, eta hala badagokio, onartzea.

5. Eragiketan erabiliko diren bitarteko teknikoak prestatzeko, maneiatzeko eta kentzeko lanak gainbegiratzea.

Aldi berean zenbait eragiketa egiten ari badira eta haietan zenbait langilezainek parte hartzen badute, zamalanetako enpresak arduradun orokor bat izendatu ahal izango du. Arduradun horrek itsasontzi batean edo gehiagotan edo portuko zerbitzuzuneko atal jakin batean egiten diren portuko lanen koordinazioaren erantzukizuna izango du.

Las funciones generales de este Grupo son las siguientes:

1. Recoger en el parque de maquinaria las que le sean asignadas por el Capataz o Empresa Estibadora y realizar las comprobaciones de estado del medio mecánico y sus controles antes, durante y después de la operación.

2. Comunicar al Capataz o Empresa Estibadora cualquier anomalía del medio mecánico, antes, durante y después de la operación.

3. Manipular el medio mecánico respetando la señalización y normas de seguridad y salud laboral hacia las personas y las de calidad y seguridad hacia la mercancía.

### Grupo III: Controlador de mercancía

Es el profesional portuario que planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga, y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc., relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, mediante la aplicación de procedimientos técnico-administrativos de obtención y fijación de datos, elaboración y procesamiento de la información y transmisión de resultados, inspección ocular, etc.

Para todo lo anterior, tendrá a su disposición la documentación correspondiente a las órdenes, planes y programas relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito, transmitiendo a quien corresponda (Capataz, Empresa Estibadora, Oficialidad del buque, Transportista, etc.) la información que elabore, siendo responsable de su obtención, veracidad, exactitud y constancia documental.

### Grupo IV: Capataz

Es el profesional portuario que dirige y coordina, bajo la dirección control e instrucciones de la Empresa Estibadora, las operaciones portuarias, incluidos los servicios auxiliares o complementarios, siendo responsable del desarrollo de la operación y del equipo, con independencia de su procedencia, informando puntualmente a dicha Empresa Estibadora del desarrollo e incidencias de la misma.

Es el responsable directo del equipo en lo referente a rendimientos, seguridad (sin perjuicio de lo establecido en el artículo 151.8 del Real Decreto 2/2011) y disciplina en el ámbito funcional y espacial de la operativa portuaria, así como de la calidad y seguridad en la manipulación de la mercancía y de los medios técnicos que se utilizan.

Entre sus funciones destacan:

1. El control de la planificación y programación del trabajo de su equipo, del orden de la carga y del plano de estiba bajo las órdenes de la Empresa Estibadora.

2. La distribución y organización de las diferentes tareas entre el conjunto de los trabajadores asignados a la operación a fin de obtener el máximo rendimiento.

3. La vigilancia del cumplimiento de los rendimientos previstos y de sus órdenes al equipo durante toda la operación, realizando la cumplimentación de todo tipo de partes relativos a su función: trabajo, accidentes, etc.

4. La atención, y en su caso, adopción de las ordenes provenientes de los mandos del buque, de la Empresa Estibadora o de las sugerencias provenientes de su propio equipo de trabajo.

5. La supervisión de la preparación, manipulación y retirada de los medios técnicos puestos al servicio de la operación.

Cuando se realicen operaciones simultáneas en las que estén implicados varios capataces, la Empresa Estibadora podrá designar un Responsable General que asuma, respecto del conjunto, la responsabilidad de la coordinación de las labores portuarias que se realicen en uno o varios buques o en un área determinada de la zona de servicio del Puerto.

Nolanahi ere, zamalanetako enpresak arduradun nagusia izendatzea beharrezkotzat jotzen badu, arduradun hori IV. taldeko (langilezainak) portuko langileen artetik izendatu beharko da.

## 28. artikulua.—Lanpostuz igotzeak eta mailaz igotzeak

Lanpostuz igotzeko sistemei eta lanbide-sailkapena zehazteari dagokienez, honako irizpide hauek aplikatuko dira:

A) Sistemaren eremuan egiten diren lanpostuz eta mailaz igotzeko prozesu guztietan, lan-harreman bereziko edo arrunteko zama-ketarietate parte hartzeko aukera berdina izango dituztela bermatuko du sistemak.

Prestakuntza-eskaintzak Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen eta zamalanetako enpresen iragarki-taletan argitaratuko dira eta dagokion aukeraketa egin ondoren, langileen ordezkarietate jakinaraziko zaizkie haien erakundeetan, lanbide-taldea eta lanbide-talde bakoitzean duten espezialitate kontuan izan gabe; betiere adosten diren lehentasun-irizpideak alde batera utzi gabe.

B) Lanpostuz igotzeko eska daitekeen lanbide-maila ebaluatzeko organoa bakarra izango da eta hitzarmen hau sinatu duten erakundeetan eta zamalanetako enpresen ordezkarietate hartuko dute parte organo horretan. Organo horren burua Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak izendatzen duen ordezkaria izango da.

C) Espezialitateak dagokien prestakuntza-ikastaroen edo hobekuntza-ikastaroen bidez egiaztatuko dira, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen aurrean. Sozietateak espezialitateen zerrenda egingo du, langileen ordezkarietate parte hartuta. Espezialitatean onartzeko edo ukatzeko egintzei errekurtsoa jarri ahal izango zaie lan-arloko jurisdikzioan.

D) Lan-harreman arrunteko langileak lanpostuz igotzeko edo birsailkatzeko prozesuak gorago aurreikusitako irizpideen eta sistemaren arabera egin beharko dira, eta ezein kasutan ezin izango diote eragin lan-harreman bereziko langileen lan-emateari eta izendapenei.

## 29. artikulua.—Lanbide-prestakuntza

1. Bilboko Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak lanbide-gaitasunerako behar diren ikastaroak sustatuko ditu unean-unean dauden premien arabera.

2. Alderdiek adostu dute hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzeko azken hiruhilekoan Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak hurrengo urtean emango diren ikastaroen zerrenda egingo duela, betiere sortzen diren zerbitzu-premiak kontuan hartuta. Urte bakoitzerako zer ekintza proposatzen diren eta ekintza horien bidez zer helburu lortu nahi diren jakinaraziko die sozietateak langileen ordezkarietate. Prestakuntza-batzordeak zehaztuko ditu irizpideak eta emango diren ikastaroak.

3. Enpresa batek makineria eta/edo teknologia berriko prozesuak ezartzeko asmoa badu, aurretik jakinarazi beharko dio Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari, behar adina denboraz, adierazitako makinen eta prozesuen erabilera langileak prestatu ahal izateko sozietateak.

4. Lanbide-prestakuntzari dagokionez, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak koordinatuko ditu alderdien jardunak, prestakuntza-batzordearekin.

### VII. KAPITULUA

#### DIZIPLINA-ARAUBIDEA - HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

## 30. artikulua.—Diziplina-araubidea

Lan-harreman berezia amaitu nahi izanik, irazpena bidegabekotzat edo baliogabetzat joz gero, lan-harreman bereziko langileari dagokio kalte-ordaina jasoko duen edo lanpostura itzuliko den erabakitzea.

En todo caso, se entenderá que el Responsable General, caso de que la Empresa Estibadora estime necesaria su designación, deberá ser nombrado de entre el personal portuario del Grupo IV Capataces.

## Artículo 28.—Promociones y ascensos

En los sistemas de promoción y determinación de la clasificación profesional se aplicarán los siguientes criterios:

A) El sistema garantizará la plena igualdad de oportunidades a los estibadores sujetos a Relación Laboral Especial o común, para acceder a todas las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito del mismo.

Las ofertas de formación serán publicadas en el tablón de anuncios de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y de las Empresas Estibadoras y comunicadas a la representación de los trabajadores en las respectivas entidades, previa la selección correspondiente, independientemente del grupo profesional y especialidad que ostenten dentro de cada grupo profesional, sin perjuicio de los criterios de preferencia que se convengan.

B) El órgano calificador de la profesionalidad exigible para la promoción será único y contará con la participación de los representantes de las organizaciones firmantes en el presente convenio y de las Empresas Estibadoras, y lo presidirá el representante que nombre la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

C) Las especialidades serán acreditadas mediante la realización de los cursos de formación o perfeccionamiento correspondientes ante la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, que llevará las listas de especialidades correspondientes, con intervención de la representación de los trabajadores; los actos de inscripción o denegación podrán ser objeto de recurso ante la Jurisdicción social.

D) Las promociones o reclasificaciones de los trabajadores de Relación Laboral Común, habrán de realizarse conforme a los criterios y el sistema previsto anteriormente y, en ningún caso, podrá afectar a la asignación del trabajo y a los nombramientos de los trabajadores de Relación Laboral Especial.

## Artículo 29.—Formación profesional

1. La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP de Bilbao promoverá los cursos necesarios para la capacitación profesional de acuerdo con las necesidades de cada momento.

2. En el último trimestre de cada año de vigencia de este Convenio, las partes acuerdan que la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP confeccionará la lista de cursos a realizar durante el año siguiente, conforme a las necesidades de servicio que se planteen, dando cuenta a la representación de los trabajadores de las acciones y de los objetivos que la acción formativa planteada para cada año pretenda conseguir. La Comisión de Formación determinará los criterios y cursos a impartir.

3. Cuando una empresa tenga intención de implantar maquinaria y/o procesos de nueva tecnología, tendrá la obligación de notificarlo a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP con antelación suficiente para que ésta, a su vez, capacite a sus trabajadores en el manejo de dichas máquinas y procesos.

4. La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP coordinará las actuaciones de las partes en materia de Formación Profesional, con la Comisión de Formación.

### CAPÍTULO VII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO - FALTAS Y SANCIONES

## Artículo 30.—Régimen disciplinario

En el supuesto de que se pretendiera la rescisión de la relación laboral de carácter especial por despido declarado improcedente o nulo, la opción para decidir sobre la percepción de indemnización o la readmisión en el puesto de trabajo corresponderá al trabajador sujeto a Relación Laboral de Carácter Especial.

### Prozedura

Zamalanetako enpresekin lan-harreman arrunteko harremanez lotutako langileen kontratu ez-betetzeak ebaluatzeko eta haiengatik zigorrak jartzeko diziplina-eskumena enpresa horiei dagokie.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearekin lan-harreman bereziz lotutako langileen kontratu ez-betetzeak ebaluatzeko eta haiengatik zigorrak jartzeko diziplina-eskumena sozietate horri bakarrik dagokio. Nolanahi ere, zamalanetako enpresa batek Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen plantillako portuko langile batek, zamalanetako enpresarako lanean ari dela, kontratu ez-betetzea egin due-la uste badu, zamalanetako enpresak berehala jakinaraziko dio idatziz Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari, egokitzat jotzen dituen kautela- eta diziplina-neurriak har ditzan bere eskumeneko eremuan. Dena den, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak bere ekimenez erabaki ahal izango du adierazitako neurriak hartzea, arau-haustearen berri badu, salaketa bidez.

### 31. artikulua.—Zigor-prozedura

Portuko langileei (lan-harreman berezikoei edo lan-harreman arruntekoiei) jartzen zaizkien zigorrak beti idatziz egingo dira, edozein izanik ere arau-haustearen maila, eta honako hauek adierazi beharko dira: zigorra eragiten duten gertakariak, hutsegitearen larritasun-maila, jarri den zigorra eta zigorra noiz aplikatuko den.

Zigor guztiei jarri ahal izango zaie errekurtsioa zuzenean lan-arloko jurisdikzioaren aurrean, Lan Prozedurari buruzko Legean xedatutakoaren arabera.

Nolanahi ere, zigortutako langileek deskargu-idazkia aurkezteko aukera izango dute zigorraren aurka. Idazki horretan enpresari ezin izango diote eskatu frogak aurkezteko, baina langileek dituzten frogak edo beren ustez aurkeztu behar dituztenak aurkeztu ahal izango dituzte. Deskargu-idazkia zigorra jakinarazten denetik hasita hurrengo hiru egun baliodunetan aurkeztu beharko da, eta zigorra jarri duen enpresak ebazpena eman beharko du deskargu-idazkia jaso eta handik hiru eguneko epean.

Enpresak hiru eguneko epean erantzuten ez badu, zigorra isilbidez berretsi egin dela ulertu behar da. Deskargu-idazkiari erantzuten bazaio, zigor-erabakia aldatzeko, hutsegitearen lehen sailkapena eta zigorra ondorioz gabe geratuko dira. Bigarren erabakiaren aurka, jurisdikzio-errekurtsioa jarri ahal izango da.

Deskargu-idazkia aurkezteak zigorra etetea ekarriko du, eta ondorioz, hutsegitearen eta errekurtsioa jartzeko ekintzen preskripzio-epeak eten egingo dira deskargu-idazkia aurkezten denetik enpresak ebazpena -zehatza edo isilbidezkoa- ematen duen arte. Deskargu-idazkirik aurkezten ez bada, zigorra ezarriko da.

Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta ezartzen diren zigorraren berri emango zaie langileen legezko ordezkarietara eta sindikatu-ordezkariei.

Halaber, langilea langileen legezko ordezkaria edo ordezkari sindikala bada, Langileen Estatutuan xedaturikoa alde batera utzi gabe, hutsegite larri eta oso larriengatik zigorra jarri aurretik hiru laneguneko epea ezarriko da langileari berari eta langilea partaide den ordezkarietarako gainerako kideei entzuteko. Zigortutako langilea sindikatu bateko kidea bada, eta enpresak horren berri badu, epe bera emango da ordezkari sindikalei entzuteko.

Gorago adierazitako prozedura, ondorio guztietarako, kontraseaneko espedientetzat hartuko da legezko eta sindikatu-etako ordezkarietarako.

Xede horretarako, larunbatak ez dira laneguntzat hartuko.

### Procedimiento

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados a las Empresas Estibadoras por Relación Laboral Común corresponde exclusivamente a éstas.

La potestad disciplinaria para la evaluación e imposición de sanciones por incumplimientos contractuales de los trabajadores vinculados por Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP corresponde exclusivamente a ésta, si bien cuando una Empresa Estibadora considere que un trabajador portuario de la plantilla de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP puesto a su disposición haya incurrido en un incumplimiento contractual, lo comunicará inmediatamente por escrito a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP para que ésta adopte las medidas cautelares y disciplinarias que estime conveniente en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de que la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP pueda acordar dichas medidas por propia iniciativa, de tener conocimiento de la infracción previa denuncia.

### Artículo 31.—Procedimiento sancionador

Las sanciones que se impongan a los trabajadores portuarios, bien sean de Relación Laboral Especial o de Relación Laboral Común, se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Todas las sanciones podrán ser recurribles directamente ante la jurisdicción laboral, en los términos de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes de la notificación de la sanción y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos.

De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la presentación del escrito de descargos y hasta la fecha de la resolución -expresa o tácita- de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción.

De las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves se dará cuenta a los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Asimismo, cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o Delegado sindical, se establecerá, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los Delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa.

Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

A estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados.

### Preskripzioa

Hutsegiteena: Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeitun egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, zigorra jartzeko eskumena duen enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta dena dela, hutsegitea egin denetik sei hilabetera.

Zigorrena: Hutsegite oso larriengatik jarritako zigor irmoak lau- rogeita hamar egunera preskribituko dira; hutsegite larriengatik jarritakoak, hirurogei egunera; eta hutsegite arinengatik jarritakoak, hogeita hamar egunera.

Jarritako zigor-erabakia irmo denetik hurrengo egunean hasi- da preskripzio-epea.

Diziplinazko erantzukizuna iraungitzea: Diziplinazko erantzukizuna honako hauek iraungitzen dute: hutsegitearen preskripzioak, zigorraren preskripzioak, zigorra betetzeak edo langilearen heriotzak.

## 32. artikulua.—Hutsegiteen sailkapena

### Hutsegite arinak

1. Hilabete batean segidako bi egunetan edo tartekatutako bi egunetan baino gehiagotan izendatze-zerrendara ez azaltzea, justifikaziorik gabe, edo horren arrazoia ez justifikatzea hiru egun baino lehen. Hau da izendatze-zerrendara ez azaltzea: bertaratzea kontrolatzeko portuan ezarritako arauak ez betetzea.

2. Behar bezala justifikatu gabe, hilabeteko epean berandu iristea lanera (hamar minututik gorako atzerapena), bat eta hiru aldiz bitartean.

3. Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketen berri ez ematea.

4. Lanarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz eztabaidatzea lanaldian. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat har litezke.

5. Langileak bere gain dituen materialak eta tresnak edo gauzak mantentzean arduragabekeria txikia izatea.

### Hutsegite larriak

1. Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekatutako bost egunetan izendatze-zerrendara ez azaltzea, eta horren arrazoia ez justifikatzea hiru egun baino lehen.

2. Justifikatu gabe, lanera berandu iristea, hiru aldiz baino gehiago hilabeteko epean. Lankide bat txandatu behar badu, nahikoa izango da behin bakarrik berandu iristea hutsegite hori hutsegite larritzat hartzeko.

3. Kontratatu ondoren, lanera ez joatea, edo langileari ego-tzi ahal zaion arrazoia dela-eta, ordubetetik gorako atzerapenez joatea; zereginak amaitu aurretik lanetik joatea; edo txandakatze-txandaren arabera dagokion txanda betetzeari uko egitea. Aurrekoaren ondorioz kalte nabarmenak eragiten badira, edo istripua eragiten bada, hutsegite hori oso larritzat hartuko da.

4. Izendatze-zerrendan beste langile bat dagoelako itxura egi- tea, edo hura beste langile batek ordeztzea lanean, edo zenbait lan trukitzea enpresari jakinarazi gabe edo enpresaren baimenik gabe.

5. Lanaren martxa onari eragiten dioten utzikieriaz edo gogorik ezaz jardutea, lan-errendimendua nahita jaistea, edo buruek emandako aginduak betetzen atzeratzea horretarako arrazoirik egon gabe.

6. Gizarte Segurantzari eta enpresari eragin diezaioketen fami- lia-aldaketak dagokion garaian ez jakinaraztea enpresari. Datu horiek maltzurkeriaz eman ez badira, hutsegite oso larritzat joko da.

7. Izendatze-zerrendara edo lanera hordituta edo droga toxikoen, estupefazianteen edo gai psikotropikoen eraginpean ber- taratzea, baita portualdean egoera horretan egotea ere, ohikoa ez bada.

### Prescripción

De las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

De las sanciones: Las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días, por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria: La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador.

## Artículo 32.—Clasificación de las faltas

### Faltas leves

1. Faltar a la lista de llamamiento dos días consecutivos o más de dos alternos al mes sin justificación o no hacerlo en el plazo de los tres días siguientes a la falta. Se considerará falta a la lista de llamamiento la inobservancia de las normas de control de la asistencia establecidas en el puerto.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (más de diez minutos de retraso), sin la debida justificación durante el período de un mes.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave.

5. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

### Faltas graves

1. Faltar a la lista de llamamiento tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, sin justificar su causa dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviere que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como falta grave.

3. La falta de asistencia al trabajo después de haber sido contratado o hacerlo con un retraso superior a una hora por causa imputable al trabajador, abandonar el mismo antes de la finalización de la operaciones o negarse a realizar el que le corresponda según el turno de rotación. Si como consecuencia de lo anterior se causase perjuicio de consideración o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

4. Simular la presencia de un trabajador durante la lista de llamamiento, o su sustitución en el trabajo por otro trabajador, o permular para la realización de determinadas faenas sin conocimiento o anuencia de la empresa.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, la disminución voluntaria del rendimiento, o retardar el cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores sin causa que habilite para ello.

6. No comunicar a las empresas, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que cause perjuicio a la empresa. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

7. La asistencia a la lista de llamamiento, al trabajo, así como la permanencia dentro de la zona portuaria en estado de embriaguez o derivado del consumo de drogas tóxicas, estupeficientes o sustancias psicótropicas, cuando no sea habitual.



8. Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak edo zamalanetako enpresek eskatutako alkoholemia- eta droga-kontrolak egiteari uko egitea.

9. Lankideak iraintzea edo haiekiko begirunerik ez izatea. Dizi-plina nabarmen hausten badu eta enpresei edo lankideei kalterik sortzen badie, hutsegite oso larritzat joko da.

10. Segurtasunari eta higienerari buruzko arauak edo alor hori buruz har daitezkeen neurriak kontuan hartzeari eta betetzeari dagokionez, utzikeriaz jardutea. Utzikeria horrek istripurik eragiten badu, hutsegite hori oso larritzat jo ahal izango da.

11. Langileak norbera babesteko neurriak erabiltzeari uko egitea edo bitarteko horiek hondatzea gaiztakeriaz.

12. Erremate-lanak hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintzetan egiteari uko egitea.

13. Kargatzeko eta deskargatzeko baliabide laguntzaileak eta kaiko instalazioak behar bezala ez erabiltzea, eta horren ondorioz baliabide horiek haustea edo ohiko erabilerak eragindako baino higadura handiagoa izatea.

14. Lanean arduragabekeria larritzat aritzea. Arduragabekeria horrek langilearentzako edo lankideentzako istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxura-arriskua, hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da.

15. Langileak hitzarmen kolektibo honetan edota sektore-akordioetan adostutako baldintzetan balio-aniztasuneko edo mugikor-tasun funtzionaleko lanak egiteari uko egitea.

16. Langilezainek ez jakinaraztea beren agindupean dauden langileek egindako hutsegiteak. Langilezainak langileekin ados jarrita egin badu, hutsegite hori oso larritzat joko da.

17. Aplikatzeko hitzarmenean aurreikusitako ez diren haborokinak, primak eta beste lansari batzuk ordaintzeko eskatzea, zenbait lan egiteagatik.

18. Langileak uko egitea Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak langilearen lanpostuari dagokion lanbide-gaitasuna lortzeko lanaldiaren barruan antolatutako prestakuntza-ikastaroak jasotzeari.

#### *Hutsegite oso larriak*

1. Hilabete batean segidako lau egunetan edo tartekatutako hamar egunetan izendatze-zerrendara ez azaltzea, justifikaziorik gabe, edo horren arrazoia ez justifikatzea hiru egun baino lehen.

2. Sei hilabetean hamar alditan baino gehiagotan lanera berandu etortzea, justifikatu gabe.

3. Hilean hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatu gabe.

4. Lanean hordituta eta droga toxiko, estupefaziante edo gai psikotropikoen kontsumoak eragindako egoeran egotea, betiere egoera hori ohikoa bada, hitzarmen honetako 34. artikuluan oinarrituta.

5. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea, eta/edo horietan parte-hartze aktiboa izatea.

6. Arduradunek edo langilezainek legezko arauak edo hitzarmenean itundutakoa bete gabe egiten uztea aplikatuko den hitzarmen kolektiboaren funtzio-eremuan barne hartutako lanak.

7. Lan-tresnak, erremintak, makinak, aparatuek, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak nahita desagerraraztea, erabiltezin bihurtzea, puskatzea, txikitzea edo matxuratzea.

8. Utzikeria edo zuhurtziagabetasun barkaezinagatik istripuak sorraraztea.

9. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.

10. Iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, konfiantzaz abusatzea eta kontratuaren fede ona haustea, eta orokorrean, enpresari kalte larria eta izen ona galtzea eragiten dioten ekintzak egitea.

8. La negativa a someterse a los controles de alcoholemia o drogadicción, a requerimiento de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP o de las Empresas Estibadoras.

9. Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave.

10. Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se puedan observar. Si de dicha negligencia se derivase accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. La negativa por parte del trabajador a utilizar medios de protección personal o el deterioro malicioso de los mismos.

12. La negativa a realizar trabajos de remate en los términos pactados en Convenio Colectivo.

13. Mal uso de los medios auxiliares de carga y descarga e instalaciones de los muelles que originen rotura o mayor desgaste del que normalmente produce su uso.

14. La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

15. La negativa por parte del trabajador a realizar labores en polivalencia o movilidad funcional, en los términos pactados en Convenio Colectivo y/o acuerdos sectoriales.

16. La no comunicación por los Capataces de las infracciones realizadas por los trabajadores que se encuentren bajo sus órdenes. Si hubiera existido connivencia por parte del Capataz, ésta se considerará como muy grave.

17. Exigir el pago de gratificaciones, primas u otras remuneraciones no previstas en el Convenio de aplicación, por la práctica de determinadas faenas.

18. La negativa por parte del trabajador a recibir los cursos de formación dentro del horario laboral organizados por la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, para alcanzar una adecuada cualificación profesional a su puesto de trabajo.

#### *Faltas muy graves*

1. Faltar a las listas de llamamientos durante cuatro veces consecutivas o 10 alternas en el mes, sin justificación o no hacerlo dentro de los tres días siguientes a cada falta.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses.

3. Las faltas injustificadas al trabajo más de tres días en un período de un mes.

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupeficientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual, en base al artículo 34º del presente convenio.

5. Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas.

6. Permitir los encargados o capataces el trabajo de personal para la realización de labores incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de aplicación, incumpliendo las normas legales o lo pactado en el mismo.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar averías en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, de forma voluntaria.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la trasgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave y desprestigio a la empresa.

11. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpokoei erakustea.
12. Informazio, aitopen edo agiri faltsuak zein faltsutuak ematea edo erabiltzea, edo akastunak direla jakinda ematea edo erabiltzea, bestelako onura ekonomikoak lortzeko.
13. Enpresaburuak, arduradunak, langilezainak eta lankideak edo menpekoak hitzez edo egitez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo begirunerik ez agertzea.
14. Emandako aginduak ez betetzea; horrelakotzat hartuko da agindutako lana betetzeari uko egitea, langileen betebeharrei buruz xedaturikoa hautsiz.
15. Arduradunek edo langilezainek agintekeriaz jokatzeko agindupean dituzten langileekin, eta langile horiei eskatzea opariak, dohainak edo edozein motatako mesedeak egiteko, edo langileengan-dik horrelakorik onartzea.
16. Iruzur egitea, lapurtzea edo ebastea, dela lankideei, dela merkantziekin.
17. Maneiatzen den merkantzietan kalteak eragitea nahita edo utzikeriagatik.
18. Nork bere buruari istripua nahita eragitea, edo, iruzurren baten bitartez, istripuaren ondorioz izandako lesioen sendatze-aldia luzatzea.
19. Lanean ari dela, merkantzien edota dibisen kontrabandoa egitea.
20. Langilearekin lan-harreman arrunta ezarri nahi duten zama-lanetako enpresek egindako bi enplegu-eskaintzari uko egitea, eskaintzak langilearen lanbide-kategoriarako eta espezialitaterako ego-kiak badira.
21. Laneko errendimendu arrunta edo hitzarmenez adostu-takoa nahita eta modu jarraituan moteltzea, edo lankideak horre-tara bultzatzea.
22. Legez kontrako greban edo ohiko lan-erregimena asal-datzen duen legez kanpoko beste edozein ekintza kolektibotan par-te hartzea.
23. Greba egiten denean, ezartzen diren gutxieneko zerbi-tzuak betetzeari uko egitea.

#### Zigorrak

Hutsegite arinengatik:

- Idatziz kargu hartzea.
- Enplegu-soldaten etenaldia, txanda batetik hiru txanda bitar-tean edo egun-kopuru berean.

Hutsegite larriengatik:

- Enplegu-soldaten etenaldia, lau txandatik hamabostera bitar-te, edo egun kopuru berean.

Oso falta larriengatik:

- Enplegu-soldaten etenaldia, hamasei txandatik laurogeita hamarrera bitarte, edo egun kopuru berean.
- Kaleratzea.

Idatz-zati honetan araututako enplegu-soldaten etenaldiko zigo-rra betetzat hartuko da zigorpeko txandak betetzean edo haien egun-kopuru bereko epea igarotzean.

#### VIII. KAPITULUA

##### LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

### 33. artikulua.—*Lan-arriskuen prebentzioa*

Lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, indarrean dagoen lege-dia beteko da.

Indarreko legediak eskatzen dituen kasuetan, laneko segur-tasun- eta osasun-batzordea eratuko da. Batzorde hori parte-har-tzeko organo paritarioa izango da, enpresak lan-arriskuen pre-bentzioaren alorrean egiten dituen ekintzen inguruan aldizka kotsultak egiteko.

Batzorde hori honako hauek osatuko dute: alde batetik, pre-bentzio-ordezkariek, eta beste aldetik, enpresaburuak eta/edo haren

11. Revelar a elementos extraños a las empresas datos de reserva obligada.
12. Proporcionar o usar de información, declaraciones o docu-mentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obte-ner determinados beneficios económicos de otra índole.
13. Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados.
14. La desobediencia, considerándose como tal la negati-va a efectuar el trabajo ordenado, infringiéndose lo dispuesto sobre obligaciones de los trabajadores.
15. El abuso de autoridad por parte de los encargados o capa-taces respecto del personal que le esté subordinado, así como el exigir de éste o admitir del mismo dádivas, obsequios o favores de cualquier naturaleza.
16. La estafa, robo o hurto, tanto a sus compañeros de tra-bajo como de mercancías.
17. Causar desperfectos, intencionadamente o por negligencia en la mercancía manipulada.
18. El accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación de las lesiones con-secutivas a accidente.
19. El contrabando de mercancías y/o divisas, con ocasión del trabajo.
20. El rechazo por parte del trabajador de dos ofertas de empleo adecuadas a su grupo profesional y especialidad prove-nientes de Empresas Estibadoras que deseen establecer con él una Relación Laboral Común.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado convencionalmente, o el inducir a los compañeros a tal fin.
22. La participación en huelga ilegal o en cualquier otra for-ma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
23. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos que se establezcan.

#### Sanciones

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres turnos, o igual número de días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince turnos, o igual número de días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa tur-nos, o igual número de días.
- Despido.

Se entenderá cumplida la sanción de suspensión de empleo y sueldo regulada en el presente apartado, cuando se hayan cum-plido los turnos o haya transcurrido igual número de días que los turnos sancionados.

#### CAPÍTULO VIII

##### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 33.—*Prevención de riesgos laborales*

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo dispuesto por la normativa vigente.

En los casos exigidos por la legislación vigente, se creará el Comité de Seguridad y Salud Laboral como órgano paritario de par-ticipación destinado a la consulta regular y periódica de las actua-ciones de la empresa en materia de prevención de riesgos labo-rales.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en núme-

ordezkariak, prebentzio-ordezkarien kopuru berean. Gorago adierazitako osieran sartzen ez diren enpresako prebentzioko arduradun teknikoek ere parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe.

Halaber, Sektoreko Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da portuko langileek, zamalanetako enpresek eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak parte hartzeko organo paritario gisa. Batzorde hori honako hauek osatuko dute: alde batetik, zamalanetako enpresetako eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko prebentzio-ordezkariek, eta beste aldetik, zamalanetako enpresek eta haien ordezkariak eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak.

Nolanahi ere, sektoreko batzorde horretako alderdi bakoitzeko kideak ez dira bost baino gehiago izango. Alderdi bakoitzak kome-nigarriz hartzen dituen aholkulariak (alderdi bakoitzetik bi gehie-nez ere) joan ahal izango dira bileretara. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

#### **34. artikulua.—Osasuna zaintzea eta norbera babesteko ekipamenduak**

Mediku-zerbitzua mankomunatuta izango da Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearentzat eta hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresentzat, betiere lane-ko segurtasun- eta osasun-batzordearekin ados jarri ondoren.

Enpresaburuak bere zerbitzupuan dauden langileei bermatuko die aldian-aldian euren osasuna aztertuko zaiela, lanari datzekion arriskuak aintzat hartuta.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Borondatezko izaera horretatik at daude nahitaezko azterketak, betiere alde zuzenetik langileen ordezkariak horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek izango dira lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatze-koak, langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua den egiaztatze-koak, bai eta lege-xedapenen batean hala jasotakoak ere, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jarduerai dagokienez.

Kasu zehatz honetan, langile berriak enpresan sartu aurretik, proba analitikoak eta toxikologikoak egingo zaizkie, langilearen osasun-egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua izan daiteke- en egiaztatze-ko.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxiena egiten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

Neurri horiek guztiak beteko dira, langilearen intimitate eta duintasunerako eskubidea eta langile horren osasun-egoeraren inguruko informazio ororen isil-gordea errespetatuz beti.

Indarrean dagoen legedia betez, zamalanetako enpresek, hitzarmen kolektibo honek arautzen dituen kargatze- eta deskargatze-lanetako, zamalanetako eta ontziz aldatzeko lanetako enpresa titularrak direnez, prebentzio-jarduerak koordinatzeko pertsona edo pertsonak izendatu beharko dituzte.

Norbera babesteko ekipamenduak nahitaez eta modu sistemarrikan erabili beharko dituzte lan-harreman bereziko zein lan-harreman arrunteko langileek.

Langileek honako ekintza hauek bete beharko dituzte:

- Norbera babesteko ekipamenduak behar bezala erabiltzea.
- Norbera babesteko ekipamendua erabili ondoren dagokion lekuan jartzea.
- Erabilitako ekipamenduan atzemandako akats, anomalia edo kalte ororen berri ematea berehala.

Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea norbera babesteko ekipamenduekin lotutako premia- eta hornidura zehazteaz arduratuko da.

ro igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Participarán con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición anteriormente referida.

Asimismo, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral Sectorial como órgano paritario de participación de los trabajadores portuarios, Empresas Estibadoras y Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP. Estará formado por una parte, por los delegados de prevención de las Empresas Estibadoras y de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, y de otra, por las Empresas Estibadoras y sus representantes y la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

En todo caso, el número de miembros de este Comité Sectorial no será superior a cinco por cada parte, pudiendo asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de dos por cada una de ellas.

#### **Artículo 34.—Vigilancia de la salud y equipos de protección individual**

El servicio médico será mancomunado para la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, previo acuerdo del comité de seguridad y salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este caso concreto se realizarán pruebas analíticas y toxicológicas antes de la incorporación a la empresa de nuevos trabajadores al objeto de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Todas estas medidas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En virtud de la legislación vigente, las Empresas Estibadoras como empresas titulares del centro de trabajo en la actividad de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo regulada en el presente Convenio Colectivo deberán designar una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

El uso de los equipos de protección individual será obligatorio y sistemático para todos los trabajadores tanto de relación laboral especial como de relación laboral común.

Los trabajadores deberán:

- Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- Informar de inmediato a la empresa de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo utilizado.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá las necesidades y suministro de los equipos de protección individual.

## IX. KAPITULUA

## BILTZEKO ETA INFORMAZIOA JASOTZEKO ESKUBIDEAK

**35. artikulua.—Langileen ordezkarien eskubideak - eskubide sindikalak**

35.1. Indarrean dagoen legedian aitortutako eta adierazitako eskubide sindikalak alde batera utzi gabe, hitzarmen honen eraginpeko portuko langileek honako eskubide hauek dituzte:

a) Langileen ordezkariak bilerak deitu ahal izango ditu Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen lokaletan eta zamalanetako enpresetan. Bilera horietara langileak joan ahal izango dira lanorduetatik kanpo. Horretarako, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen izendatze-aretoak edo sozietateak langileen eskura jartzen duen beste edozein areto erabiltzeko eskubidea izango dute eguneroko izendatzeak hasi aurretik edo amaitu ondoren, betiere izendatzeak eten gabe.

b) Informazioa jasotzeko eskubidea, langileen ordezkarien bitartez.

c) Enpresek mekanizatutako datuak norberak jasotzekoa, datu horietan norberarekin lotutako informazioa badago.

35.2. Enpresek errespetatu egingo dituzte sindikatuko kide guztiek dituzten eskubideak, hau da, bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta sindikatuari buruzko informazioa banatzeko eskubideak; betiere enpresetako lan-jarduerari kalterik eragin gabe. Langile baten lana ezin izango du baldintzatu langilea sindikatu bateko kide ez izateak edo kide izateari uko egiteak, eta langile bat ezin izango da kaleratu edo hari bestelako kalterik eragin sindikatuko kide izateagatik edo sindikatu batean jarduteagatik.

Sindikatuak informazioa bidali ahal izango diete enpresei, nahikoa afiliatu baldin badituzte enpresan, informazio hori banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

35.3. Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak orokorrean onartzen eta bermatzen dituen eskubide sindikalei honako hauek gehitu behar zaizkie:

a) Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatean eta 50 langiletik gorako eta 250 langiletik beherako plantilla duten zamalanetako enpresetan, enpresa-batzordean ordezkariak duten sindikatuak ordezkariak hori ordezkari sindikal baten bitartez izateko eskubidea.

b) 50 langiletik gorako zamalanetako enpresetan, batzordean ordezkariak ez baina plantillaren %20tik gorako afiliatu dituzten sindikatuak ordezkari sindikal bat izateko eskubidea izango dute.

c) Ordezkari sindikalek Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan aurreikusitako ordainduriko ordu-kreditua izango dute hilean. Gutxienez ere, 20 ordu izango dituzte.

d) Ordezkariak handieneko sindikatuak edo portuko zamaketarien eremuan ordezkariak handiko sindikatu-atalek eskubidea izango dute enpresek iragarki-taula bat jartzeko haien eskura.

Sindikatu batek argudiatzen badu ordezkari batek ordezkatzeko eskubidea duela, enpresaren aurrean behar bezala egiaztatu behar du, eta enpresak hura ordezkariak onartuko du ondorio guztietarako.

Ordezkari sindikalak jarduneko langilea izan behar du enpresan, ordezkariak duen zentral sindikaleko edo sindikatuko estatutuen arabera izendatutako.

Legeak emandako eskubideak eta ahalmenak alde batera utzi gabe, ordezkari sindikalek honako eginkizun hauek bete behar dituzte:

d.1. Ordezkariak duten sindikatuaren eta sindikatu horrek enpresan dituen afiliatuen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko, eta euren zentral sindikalaren edo sindikatuaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

d.2. Enpresa-batzordearen, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eta hitzarmen kolektiboaren jarraipenerako eta interpretaziorako batzorde paritarioaren bileretara joan ahal izango dira, hitzarekin baina botorik gabe; betiere organo horiek aurretik onartzen badute ordezkariak bilera horietara joatea.

## CAPÍTULO IX

## DERECHOS DE REUNIÓN E INFORMACIÓN

**Artículo 35.—Derechos de los representantes de los trabajadores - derechos sindicales**

35.1. Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores portuarios afectados por el presente Convenio tienen los siguientes derechos:

a) La representación de los trabajadores podrá convocar Asambleas en los locales de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y en las empresas estibadoras, a las que podrán asistir los trabajadores fuera de las horas de trabajo. Para ello, tendrán derecho al uso de los salones de nombramiento de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, o de cualquier otro que ésta ponga a su disposición, antes o al finalizar los llamamientos diarios, sin más requisitos que no interrumpir los mismos.

b) A recibir información a través de sus representantes.

c) A que les sean facilitados, a título individual, los datos mecanizados por las Empresas en los que conste información relativa a su persona.

35.2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los afiliados a un sindicato a que celebren reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su filiación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

35.3. Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, se incrementarán con los siguientes:

a) Derecho a que, en la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y las empresas estibadoras cuya plantilla exceda de 50 trabajadores y sea inferior a 250, la representación de los sindicatos con presencia en el Comité sea ostentada por un delegado sindical.

b) Los sindicatos que aún no contando con presencia en el Comité, acrediten una afiliación superior al 20% de la plantilla en las Sociedades de Estiba de más de 50 trabajadores, tendrán derecho a ser representados por un delegado sindical.

c) A los delegados sindicales les será de aplicación el crédito de horas retribuidas mensuales previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con un mínimo de 20 horas.

d) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los sindicatos representativos en el ámbito de los estibadores portuarios tendrán derecho a que las empresas pongan a su disposición un tablero de anuncios.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante delegado, deberá acreditarlo ante la Empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a que represente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los delegados sindicales las siguientes funciones:

d.1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.

d.2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comité Paritario de Seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

d.3. Enpresek enpresa-batzordeari helarazi behar dioten informazio guztia eskuratu ahal izango dute, legedian xedatutakoaren arabera, eta legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritako bermeak eta eskubideak izango dituzte.

d.4. Langileei, oro har, eta sindikatuko afiliatuei, bereziki, eragiten dieten arazo kolektiboan tratamenduan ordezkariak zer esateko duten entzungo du enpresak.

e) Era berean, jarraian zerrendatutako gaietan, enpresak alde zuzenetik emango die informazioa ordezkariari eta horien iritzia entzun beharko du:

e.1. Sindikatuko afiliatuei eragiten dieten kaleratzeetan eta zigorretan.

e.2. Plantillaren berregituraketekin, enplegu-erregulazioekin, langileen lekualdatzeekin (kolektiboak badira) edo lantoki nagusiaren lekualdatzearekin, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jardueren orrekin lotutako gaietan.

e.3. Lan-sistemak ezartzearekin edo berrikustezarekin eta haiek izan ditzaketen ondorioekin lotutako gaietan.

f) Afiliatuen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta afiliatuekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanordue-tatik kanpo.

35.4. Langileen legezko ordezkariari legeek ematen dizkieten eskubideez gain, enpresetan honako hauek izango dituzte:

a) Ordezkaritza guztiei ematea hilean ordainduriko 40 orduko kopurua, gai sindikaletarako. Honako hauek hartzen dira halakotzat: arrazoi sindikalengatik bidaiek eragindakoak. Kasu horretan benetan lan egin beharreko txanda-orduak bakarrik zenbatuko dira.

b) Dagokien ordu-kreditua gainditu gabe, ordezkariak ordu-kreditu hori erabili ahal izango dute langilea kide den sindikatuak, prestakuntza-institutuek eta beste erakunde batzuek antolatzen dituzten prestakuntza-ikastaroetara joan ahal izateko.

c) Langileen ordezkari edo enpresa-batzordeko kide horiek izendatzen badituzte beren ordezkariari eragin diezaieketen hitzarmen kolektiboetako batzorde negoziatzaileetako kide izateko, ez dira ordu-kredituan zenbatuko negoziazio horietako saio ofiziale-tara joatearen ondorioz ordu-kreditutik gora behar daitezkeen orduak.

Enpresa-batzordeko kideak eta langileen ordezkariak Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan onartzen diren bermeak izango dituzte.

Langileen ordezkariaren eskumenak eta ahalmenak Langileen Estatutuan adierazitakoak izango dira.

35.5. Sindikatu bereko ordezkari sindikalek kudeaketa-orduak metatu ditzakete elkarren artean, dagokien guztizko kopurua gainditu gabe.

d.3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deben poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. El régimen de garantías y derechos será el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical

d.4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

e.1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

e.2. En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

e.3. La implantación o revisión de los sistemas de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

35.4. En las empresas, además de los derechos que las leyes otorgan a los representantes legales de los trabajadores, éstos tendrán también los siguientes:

a) Generalización a todos los representantes de la cuantía de 40 horas mensuales retribuidas para la gestión sindical. Se estiman como tales las ocasionadas por viajes con motivos sindicales, en cuyo caso sólo se computarán las correspondientes a los turnos en los que les ha correspondido trabajar efectivamente.

b) Sin rebasar el crédito de horas que les corresponda, éste podrá ser consumido para la asistencia a cursos de formación organizados por el sindicato al que pertenezcan, Institutos de formación y otras entidades.

c) No se computará dentro del crédito de horas el exceso que pueda producirse con motivo de la designación de delegados de personal a miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a sus representantes, para asistir a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal tendrán las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las competencias y capacidad de estos representantes del personal serán las atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.

35.5. Las horas de gestión serán acumulables entre los representantes sindicales pertenecientes a un mismo sindicato y sin que puedan excederse del número total correspondiente.

## II. TITULUA

### SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE BILBAO, SAGEP SOZIETATEARI BAKARRIK APLIKATZEKO XEDAPENAK

#### X. KAPITULUA

#### SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE BILBAO, SAGEP SOZIETATEAREN EGINKIZUNA - LANGILEEN PLANTILLA - KONTRATAZIOA - KONTRATUAK ETETEA - KONTRATUEN AMAIERA - ERREGISTROAK - EGINKIZUNEN KOORDINAZIOA

#### 36. artikulua.—*Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen eginkizuna*

Sociedades de Estiba y Desestiba sozietatei agintzen zaien helburua betetzeko, sozietate horiek hitzarmen honetako 1. artikuluan azaldu diren portuko jarduerak betetzen lagunduko dute eta zamalanetako enpresek une bakoitzean behar dituzten portuko lan-

## TITULO II

### DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA A LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE BILBAO, SAGEP

#### CAPÍTULO X

#### FUNCIÓN DE LA SOCIEDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE BILBAO, SAGEP - PLANTILLA DE PERSONAL - CONTRATACIÓN - SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS - EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS - REGISTROS - COORDINACIÓN DE FUNCIONES

#### Artículo 36.—*Función de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP*

En cumplimiento del objeto que se asigna a las Sociedades de Estiba y Desestiba, las mismas contribuirán a la realización de las actividades portuarias descritas en el artículo 1º de este Convenio, facilitando a las Empresas Estibadoras los trabajadores por-

gileak, egiaztatutako lanbide-gaitasuna dutenak, emango dizkiete, zerbitzua betetzeko honako irizpide hauek kontuan izanda: zerbitzuaren erregulartasuna, eraginkortasuna eta ahalik eta kosturik txikiena.

Portuko langileak hitzarmen honetako 10. artikuluan azaltzen diren prozedura eta arauak kontuan hartuta eskatuko dira.

**37. artikulua.—Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko langile finkoen plantilla eta bertan sartzeko baldintzak**

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak langile finkoen plantilla izango du, portuko premiatarako egokia eta lanbide-gaitasuna duena.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko langile finkoen plantillan sartzeko III. Esparru Akordioak edo hori ordeztzen duenak eta indarrean dagoen legediak ezarritako baldintza orokorrak bete beharko dituzte langileek.

Kontratazioan, hurrengo artikuluan ezarritakoak bete beharko dira.

**38. artikulua.—Kontratazioa**

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen eta 1. artikuluan azaldutako portuko jarduerak betetzen dituzten plantillako langile finkoen arteko lan-harremana Langileen Estatutuaren 2.1.h) artikuluan azaltzen den portuko langileen lan-harreman berezia izango da.

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak sinatzen dituen kontratuek klausula bat izango dute, sei (6) hileko probaldia ezartzeko.

Kontratuen hiru kopia egingo dira. ale bat enpresarentzat, beste bat langilearentzat, eta hirugarrena enplegu-bulegorako.

**39. artikulua.—Kontratuak etetea**

2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 150.2 artikuluan aurreikusitakoarekin eta hitzarmen honetako 7. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, zamalanetako enpresa batek Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko plantillako langile bat kontratatzen badu, eten egingo da sozietatea eta langilea lotzen dituen lan-harreman bereziko egoera.

Langile horrek zamalanetako enpresarekin sinatu duen portuko langilearen kontratua amaitzen denean, gorago adierazitako etenaldia amaituko da eta Sociedad de Estiba sozietatearekin duen lan-harreman bereziko egoera berreskuratuko du langileak, 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuko 150.2 artikulua arautzen duen moduan eta bertako salbuespenekin.

**40. artikulua.—Lan-kontratuaren amaiera**

Langileen Estatutuaren 49. artikuluan aurreikusitako kausa orokorrekin eta 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 151.3 artikulua lan-harreman berezi honetarako aurreikusitako kausa bereziek amaituko dituzte Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearen eta portuko langileen arteko kontratuak.

**41. artikulua.—Erregistroak**

Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak portuko langileen erregistroa egin eta gorduko du etengabe eguneratuta. Erregistro horretan, beste zirkunstantzia batzuen artean, honako hauek adieraziko dira: langilearen datu pertsonalak, kategoria eta beste datu pertsonal batzuk, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatearekin edo zamalanetako enpresekin duen lotura, kontratuaren egoera eta sozietatearen iritzi adierazi beharreko beste xehetasun batzuk.

tuarios de profesionalidad acreditada que les sean necesarios en cada momento para ejecución, bajo los criterios de regularidad, eficacia y menor coste posible del servicio.

Las solicitudes de los trabajadores portuarios se realizarán por el procedimiento y las normas que se contemplan en el artículo 10 del presente Convenio.

**Artículo 37.—Plantilla de personal fijo de la sociedad de estiba y desestiba del puerto de bilbao, sagep y condiciones para su acceso**

La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP dispondrá de una plantilla de personal fijo adecuada a las necesidades del Puerto y profesionalmente capacitada.

Para acceder a la plantilla de personal fijo de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP habrán de concurrir en los trabajadores las condiciones generales establecidas en el III Acuerdo Marco o aquel que le sustituya y la legislación vigente.

La forma de la contratación se ajustará a lo que establece el artículo siguiente.

**Artículo 38.—Contratación**

La relación laboral entre la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y sus trabajadores fijos de plantilla dedicados a la realización de actividades portuarias descritas en el artículo 1 tendrá la naturaleza de Especial de Trabajadores Portuarios del artículo 2.1.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de trabajo que suscriba la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP contendrán una cláusula, estableciendo un período de prueba de seis (6) meses.

Los contratos se extenderán por triplicado, destinándose un ejemplar a la Empresa, otro al Trabajador y el tercero a la oficina de Empleo.

**Artículo 39.—Suspensión de los contratos**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 150.2 del Real Decreto Legislativo 2/2011 y lo establecido en el artículo 7 de este Convenio, la contratación por una Empresa Estibadora de un trabajador perteneciente a la plantilla de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP producirá la suspensión de la Relación Laboral Especial que les une.

Dicha suspensión cesará y se restablecerá la Relación Laboral Especial con la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP cuando se extinga el contrato del trabajador portuario con la Empresa Estibadora, en la forma y con las excepciones que regula el artículo 150.2 del Real Decreto legislativo 2/2011.

**Artículo 40.—Extinción del contrato**

El contrato de los trabajadores portuarios con la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP se extinguirá por cualquiera de las causas generales previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y por las específicas previstas para esta Relación Laboral Especial por el artículo 151.3 del Real Decreto Legislativo 2/2011.

**Artículo 41.—Registros**

La Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP elaborará y mantendrá, permanentemente actualizado, un registro de los trabajadores portuarios en el que, entre otras circunstancias, se consignarán los datos personales, categoría y otros datos personales del trabajador, su vinculación con la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP o Empresas Estibadoras, la situación de su contrato y demás particularidades que se estime pertinente indicar.

## XI. KAPITULUA

ATALAK - IZENDAPENAK  
ETA LANGILEEN BANAKETA**42. artikulua.—Atalak**

Izendatzeko gune bakarra eratu da: Santurtzi.

Zorrozako eta Deustuko Kanaleko kaietara edo etorkizunean egon daitezkeen beste batzuetara lanaldiaren barruan joan behar izanez gero, bidaiengatik garraio-plusa ordainduko da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean izendatzeko ohiko modua aldatzen bada (informatizazioa), artikulua ez da urratutzat joko. Une horretatik aurrera, enpresaren antolamenduzko edo produktiozko arazoak direla-eta berrikusi beharko da.

**43. artikulua.—Izendatzeak**

43.a) Langileen izendapena dagokion lanegunaren bezperan egingo da, arratsaldeko 18:00etan. Langileek ez dute nahitaez bertan egon beharrik. Horren ordez, telefonoz kontsultatu ahal izango dute 19:00ak arte. Adierazitako izendapenean hurrengo eguneko txanda eta lanaldi guztietako langileak banatuko dira eta iragarki-taulan honako datu hauek jarriko dira:

Langileek lanaldiaren hasieran garabian bertan edo dagokien lanpostuan egon beharko dute.

43.b) Gaueko lanaldiak egiteko borondatez izena eman duten langileek lehentasuna izango dute gaueko lanaldi horietan lan egiteko.

Behar adina boluntariorik ez badago, dagokion txandakatze-hurrenkerari jarraituko zaio egindako eskaera bete arte.

43.c) Arratsaldeko lanaldi trinkoan eta lanaldi zatituan, egiten ari den lana euriagatik edo matxura mekanikoagatik eten behar bada -betiere adierazitako etena hiru orduetik gorakoa ez bada-, etena eragin duen arazoa konpontutakoan, lana eten behar izan duen lantaldeak lanaldia betetzen jarraitu beharko du etendako denboraz, 3 orduz gehienez ere. Denbora hori gaueko lanaldi gisa zenbatuko da.

43.d) Jaiegunetako izendapenak jaiegunaren aurreko eguneko 18:30ean egingo dira eta iragarki-taulan jarriko dira. 14.1 artikuluan adierazitako langileek izena eman ahal izateko azken eguna osteguna da, larunbaten eta igandeen kasuan.

Jaiegunak badira, lan egingo den jaiegunaren bezperaren aurreko egunean eman beharko dute izena.

43.e) Astelehenei edo jaiegunaren ondoko lanegunei dago-kienez, izendapenak egun horretan bertan egingo dira, goizean, eta iragarki-taulan jarriko dira.

43.f) Lanegun bakoitzean, goizeko 11:00etan, izendapen berezia egingo da egun horretako arratsalderako eta gaueko lanaldietarako, ohiko izendapenean enplegatutako ez diren langileentzat, edo aurreko egunean gaueko txandan lan egin dutenentzat.

Izendapen berri hori ohiko izendapenaren antzeko modura egingo da (11:00etatik 12:00etara telefonoz).

**44. artikulua.—Langileen banaketa**

Langileak lanbide-taldean eta espezialitatean arabera banatuko dira. Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateak zamalanetako enpresek eskatzen dituzten kategoriako langileak eman ezin badizkie, balio-aniztasuna aplikatu ahal izango da, eta lan-harreman bereziko langileek lehentasuna izango dute.

## CAPÍTULO XI

SECCIONES - NOMBRAMIENTOS Y  
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES**Artículo 42.—Secciones**

Se constituye un único punto de nombramiento: Santurtzi.

En el caso de desplazamiento a los muelles de Zorroza y Canal de Deusto u otros futuros, dentro de la jornada laboral, se abonará el Plus de Transporte por desplazamiento.

En caso que durante la vigencia de este Convenio se modifique la forma tradicional de llamamiento (informatización,), no se entenderá vulnerado este artículo, que queda sujeto desde este momento a revisión por cuestiones organizativas o productivas de la empresa.

**Artículo 43.—Nombramientos**

43.a) El nombramiento de los trabajadores se efectuará a las 18,00 hrs. de la víspera del día de trabajo. No se exigirá la presencia de los trabajadores que se sustituirá por la consulta telefónica de los mismos hasta las 19,00 hrs.. En dicho nombramiento se distribuirá el personal para todos los turnos y jornadas existentes, del día siguiente, siendo expuesto a la vez en el tablón de anuncios:

La presencia a pie de grúa u operativa será la del comienzo de la jornada.

43.b) Tendrán preferencia para la realización de jornadas nocturnas aquellos trabajadores que voluntariamente se hayan apuntado para la realización de las mismas.

En caso de no existir voluntarios suficientes, se seguirá el orden de rotación correspondiente hasta cubrir el pedido solicitado.

43.c) Cuando en la intensiva de tarde y partida la operación que se venga realizando se vea interrumpida por lluvia, avería mecánica y, siempre que la citada interrupción no sea superior a tres horas, el equipo de trabajo que haya debido interrumpir la labor se obliga a proseguir la jornada en el momento en que se haya resuelto el problema que ocasionó la interrupción y por el tiempo de interrupción y como máximo hasta 3 horas, computándose como jornada nocturna.

43.d) El nombramiento de los festivos será a las 18,30 horas del día anterior al mismo siendo expuesto en el tablón de anuncios. Los trabajadores a que hace referencia el artículo 14.1. deberán apuntarse como último día, el jueves, en el caso de sábados y domingos.

En el caso de festivos, deberán apuntarse la antevíspera al festivo a realizar.

43.e) Los lunes o día laborable posterior a festivo, el nombramiento será efectuado ese mismo día por la mañana, siendo expuesto en el tablón de anuncios.

43.f) Se efectuará un nombramiento extraordinario a las 11,00 horas de cada día laborable, para las jornadas de tarde y nocturnas de ese mismo día y para los trabajadores no colocados en el nombramiento ordinario, o que hayan trabajado nocturno el día anterior.

Este nuevo nombramiento se efectuará de forma similar al del nombramiento ordinario (Teléfono de 11:00 hrs. a 12:00 hrs.)

**Artículo 44.—Distribución de los trabajadores**

La distribución de los trabajadores se efectuará por grupos profesionales y especialidades. Si la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP no pudiera proporcionar a las Empresas Estibadoras trabajadores de la categoría solicitada, se podrá aplicar la polivalencia, siendo preferentes los trabajadores de R.L.E.

## III. TITULUA

**ZAMALANETAKO ENPRESEI BAKARRIK  
APLIKATZEKO XEDAPENAK**

## XII. KAPITULUA

**ZAMALANETAKO ENPRESEN EGINKIZUNA - ZAMALANETAKO  
ENPRESETAKO LANGILEAK - LAN-JARDUERAREN  
ZUZENDARITZA ETA KONTROLA - LAN-ANTOLAMENDUARI  
BURUZKO ARAU OROKORRAK - PORTUKO  
LANGILEEN LAN-BALDINTZAK****45. artikulua.—Zamalanetako enpresen eginkizunak**

Dagokien emakida publikoa eman zaien zamalanetako enpresak arduratuko dira hitzarmen honetako 1. artikuluan azaltzen diren portuko jardueren kudeaketaz eta jarduera horiek betetzeaz, betiere 2/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 109. artikuluan edo arau hori ordeztuko duen araudiaren arabera.

**46. artikulua.—Zamalanetako enpresetako langileak**

Aurreko artikuluan azaltzen den eginkizuna betetzeko, zamalanetako enpresen lan-harreman arruntaren bitartez kontratatutako portuko berezko langileak eta Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko plantilla finkoko langileak izango dituzte. Azken horien zerbitzuak premien arabera eskatu ahal izango dituzte.

**47. artikulua.—Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola**

Portuko lanen antolamendua eta zuzendaritza zamalanetako enpresen eskumena da. Beren lana betetzeko, enpresa horiek konstante izan beharko dituzte gaiari buruzko araudiek, xedapen publikoak eta Bilboko Portuko Agintaritzak berak emandako arauak.

Eskumen horrekin bat, eragiketetan parte hartzen duten portuko langileen lan-jardueren zuzendaritza, kontrola eta erantzukizuna lan horiek egiten dituzten zamalanetako enpresei dagokie, lana lan-harreman arruntetako berezko langileekin edo Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateko langileekin egin. Nolanahi ere, azken kasu horretan, adierazitako erantzukizun hori langileek zamalanetako enpresek deitutako lanetan emandako denborara mugatuko da.

**48. artikulua.—Lan-antolamenduari buruzko arau orokorrak**

48.1. Zamalanetako enpresek portuko langileen langilezainaren bitartez eman beharko dizkiete langile horiei aginduak nahitaez, salbu eta larrialdietan edo arrisku-egoeretan, segurtasuneko edo osasungarritasuneko arrazoiengatik.

48.2. Portuko langilezainaren bitartez, enpresak lantaldeko langileak bidali ahal izango ditu portuko eragiketarako egiteko behar den lekura.

Horrez gain, enpresak edozein unetan aldatu ahal izango du itsasontziko lantaldea agintzen zaion eragiketa berri eta bakar bat egitera, salbu eta aldatetarako honako kasu hauengatik egiten badira: eguraldiagatik, edo merkantzia kargatzeko edo deskargatzeko prest ez dagoelako. Kasu horretan hasierako lanera itzuli ahal izango dira, betiere lantalde berria kontratatutako taldearen parekoa edo txikiagoa bada.

48.3. Zerrenda-bildumako zerbitzuak txanda jakin batean lan egiteko izendatzen badu langilea eta ezusteko zirkunstantziak direla-eta lanaldia hasi ez bada (itsasontzia aurreikusitako orduan sartu ez delako, marea huts egin duelako, eta abar) beste txanda bat emango zaio lanaldia betetzeko. Zerrenda-bildumak ordubeteko aurrerapenez emango du horren berri. Dagokion lanaldiaren errematearen pareko zenbatekoa ordainduko da.

48.4. Itsasontzi batean zerbitzuak ematen ari den baliabide mekanikoa jasotzeko eta entregatzeko zereginak betetzeko (edo alderantziz) erabili ahal izango du enpresak, baina lan hori amaitutakoan lehen betetzen ari zen lanera itzuli beharko du.

## TÍTULO III

**DISPOSICIONES DE APLICACIÓN ESPECÍFICA  
A LAS EMPRESAS ESTIBADORAS**

## CAPÍTULO XII

**FUNCIÓN DE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS - PERSONAL DE  
LAS EMPRESAS ESTIBADORAS - DIRECCIÓN Y CONTROL  
DE LA ACTIVIDAD LABORAL - NORMAS GENERALES  
DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - CONDICIONES  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS****Artículo 45.—Funciones de las empresas estibadoras**

Las Empresas Estibadoras a las que se haya concedido la pertinente concesión pública serán las responsables de la gestión y realización de las actividades portuarias que se describen en el artículo 1.º de este Convenio, según lo establecido en artículo 109 del Real Decreto Legislativo 2/2011 o normativa que la sustituya.

**Artículo 46.—Personal de las empresas estibadoras**

Para el cumplimiento de la función que se describe en el Artículo anterior, las Empresas Estibadoras contarán con trabajadores portuarios propios, contratados por Relación Laboral Común y con los trabajadores portuarios pertenecientes a la plantilla fija de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, cuyos servicios podrán solicitar en función de sus necesidades.

**Artículo 47.—Dirección y control de la actividad laboral**

La organización y dirección de los trabajos portuarios es competencia de las Empresas Estibadoras que deberán observar en su ejecución todas las normas contenidas en los reglamentos y disposiciones públicas y de la propia Autoridad Portuaria de Bilbao dictadas al efecto.

En correspondencia a esta competencia, la dirección, el control y la responsabilidad de las actividades laborales de los trabajadores portuarios que intervengan en las operaciones, corresponderá a la Empresa Estibadora que los realice, y ello con independencia de si lo hace con personal propio de Relación Laboral Común o con personal de la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, si bien, en este último caso, tal responsabilidad quedará limitada al tiempo en que los trabajadores se hallen destinados a las operaciones para las que han sido llamados por la Empresa Estibadora.

**Artículo 48.—Normas generales de la organización del trabajo**

48.1. La transmisión de las órdenes de las Empresas Estibadoras a los trabajadores portuarios, se efectuará obligatoriamente a través de los capataces de los propios trabajadores portuarios, salvo casos de emergencia o en situaciones de riesgo, por razones de seguridad o salubridad.

48.2. La Empresa, a través del capataz portuario, tiene la facultad de destinar al personal del equipo de trabajo donde lo exija la operación portuaria.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar el equipo de trabajo del buque en cualquier momento a una nueva y única operación que se le encomiende. Excepto cuando los cambios se produzcan por causas meteorológicas o la mercancía no esté dispuesta para cargar/descargar, que se podrá volver a la operativa inicial siempre que el nuevo equipo de trabajo sea igual o inferior al contratado.

48.3. Cuando un trabajador ha sido asignado por el servicio de listería para trabajar en un turno determinado y no se haya iniciado la jornada por alguna circunstancia imprevista (no entrada del buque a la hora prevista, pérdida de marea, etc), será reasignado en otro turno para realizar la jornada. Esta comunicación se efectuará con una hora de antelación por el servicio de listería. Se pagará la cantidad equivalente a un remate de la jornada que corresponda.

48.4. La empresa podrá destinar al medio mecánico que esté prestando servicios en un buque a tareas de recepción y entrega o viceversa, debiendo reintegrarse de nuevo a la primitiva tarea al concluir ésta.



48.5. Jaieguneko lanaldi batean, eragiketa hasten ez bada edo itsasontzia berandu iristeagatik, matxura mekanikoagatik edo eguraldiagatik, eragiketa eteten bada, eragiketa horiek betetzen ari diren langileek beste jaieguneko lanaldi bat bete ahal izango dute, edo eteteak iraun duen denboraz lan egin ahal izango dute. Kasu guztietan lanarekin jarraituko dela edo lana amaituko dela bermatuko da, eta jaieguneko beste lanaldi bat bezala zenbatuko da ondorio guztietarako. Ondoren Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari jakinaraziko zaio.

48.6. Zerbitzua betetzeko premiak direla-eta, atsedaldia hartzeko izendatutako langileei 9:30ak arte deitu ahal izango zaie lan egiteko. Gehienez ere langile guztien %50 egongo da horren eraginpean borondatez, segidako txandaketa orokorraren bitartez. Lanaldi horregatik, lanaldiari dagokion errematearen zenbatekoa jasotzeko eskubidea sortuko da.

#### 49. artikulua.—*Zamalanetako enpresetako portuko langileen lan-baldintzak*

Portuko langileen lan-baldintzak hitzarmen honetako I. tituluan arautzen dira, betiere hitzarmen honetako azken xedapenean ezarritakoa alde batera utzi gabe. Xedapen horretan ezarritakoak ezein kasutan ezin izango du hautsi hitzarmen honetan itundutakoa.

#### 50. artikulua.—*Lanaldi irregularretan egindako jarduna*

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan adierazitakoaren xedetarako, lanaldiaren %100aren banaketa erregularra izango dela adostu da. Nolanahi ere, banaketa irregularra egin ahal izango da, langileen ordezkariekin adostuz gero, hitzarmen honetan xedatutako baldintzetan.

Itsas autobideetan eta portuan bi alderdiek estrategikotzat jotako trafikoetan, hitzarmen honen funtzio-eremuko zamaketa-zerbitzurako eta merkataritza-jardueretarako lanaldiaren ordutegia egokitu ahal izango da, eta portuan adostu ahal izango dira, bai lanaldiaren zatiketa, bai itsasontzian egiten den lan-operatibaren araberako ordainsarien zenbatekoak.

Halaber, lansari bereziak ezarriko dira lanaldi irregular horiek betetzen dituzten langileentzat.

#### 51. artikulua.—*III. esparru-akordioaren aplikazio subsidiarioa*

Hitzarmen kolektibo honetako langile-eremuaren barnean hartutako portuko zamaketariak, hitzarmen honen indarraldian, Portuko Sektoreko Lan Harremanak Arautzeko III. Akordioaren Azken Xedapen Iragankorrean ezarritakoaren menpe egongo dira, edo akordio hori ordeztuko duen ondorengo akordioan ezarritakoaren menpe, eta ezartzen diren baldintzetan.

#### AZKEN XEDAPENA

##### ARAUEN LEHENTASUN-MAILA ETA KONKURRENTZIA

Zamalanetako enpresen hitzarmenak beren eremuetan itundu ahal izango dira, betiere hitzarmen honetan barne hartutako arauak debekatzen ez badituzte gaiak (ordainsariak eta haien egitura; lanbide-kategoria; lanaldia; eta oporrak).

Hemen aurreikusi ez diren gaiak dagokienez eta osagarri gisa, honako hauek aplikatuko dira:

- Irailaren 5eko 2/2011 Legegintzako Errege Dekretua, Estatuko Portuei eta Merkataritzako Nabigazioari buruzko Legearen Testu Bategina onartzekoa (2011-10-20ko «BOE»), edo arau hori ordeztzen duena.
- Itsasontzietako zamalanak egiteko zerbitzuari buruzko maiatzaren 23ko 2/86 Errege Lege Dekretuaren eta dekretu hori garatzeko erregelamenduaren (martxoaren 13ko 371/1987 Errege Dekretua) indarreko artikulua.

48.5. Cuando en una jornada festiva, la operación no sea iniciada o se vea interrumpida por la llegada tardía del buque, avería mecánica o causas meteorológicas, los trabajadores que estén afectados por las mismas, podrán realizar otra jornada festiva en el caso de que la operativa no haya podido iniciarse o trabajar por el tiempo que haya durado la interrupción, garantizándose en todo momento, el seguimiento o la finalización de la operativa, siempre computándose a los efectos como otra jornada festiva. Se informará con posterioridad a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP.

48.6. Por necesidades de prestación de servicio, los trabajadores que están asignados a descanso serán llamados a trabajar hasta las 9:30 horas, quedando afectados voluntariamente como máximo el 50% del total mediante rotación continua y global. Esta jornada devengará la cantidad de un remate de la jornada correspondiente.

#### Artículo 49.—*Condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras*

Las condiciones laborales de los trabajadores portuarios de las empresas estibadoras serán las que se regulan en el Título I de este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final del mismo, que en ningún caso podrá vulnerar lo pactado en este Convenio.

#### Artículo 50.—*Operativa desarrollada en jornadas irregulares*

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no obstante, se podrá distribuir de manera irregular siempre que sea de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, en las condiciones dispuestas en el presente Convenio.

La jornada de trabajo correspondiente a la prestación de los servicios de estiba y desestiba de buques y actividades comerciales correspondientes al ámbito funcional del presente Acuerdo realizadas en las autopistas del mar y en aquellos otros tráficos que estratégicamente se consideren oportunos en el Puerto por ambas partes, se adecuará de forma que pueda adaptarse el horario, pudiendo convenirse en el puerto el fraccionamiento de la jornada y la cuantía de la retribución en atención a la operativa de trabajo que se desempeñe en el buque.

Asimismo se establecerán retribuciones salariales específicas para aquellos trabajadores que realicen dichas jornadas irregulares.

#### Artículo 51.—*Aplicación subsidiaria del III acuerdo marco*

Los estibadores portuarios incluidos en el ámbito personal de este convenio colectivo y durante la vigencia del mismo, estarán afectos a lo establecido en la Disposición Transitoria Única del III Acuerdo para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario o acuerdo posterior que lo sustituya y en las condiciones que se establezcan.

#### DISPOSICIÓN FINAL

##### PRELACIÓN Y CONCURRENCIA DE NORMAS

Los Convenios de las Empresas Estibadoras se podrán pactar dentro de su ámbito en todas aquellas cuestiones que no les sean prohibidas por las normas contenidas en el presente (Retribución y estructura de la misma, categoría profesional, Jornada, Vacaciones).

En lo no previsto y con carácter complementario serán aplicables:

- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y la Marina Mercante («B.O.E.» 20-10-2011) o aquella normativa que la sustituya.
- Artículos vigentes del R.D.L. 2/86 de 23 de mayo sobre el Servicio de Estiba y Desestiba de buques y reglamento que lo desarrolla (RD 371/1987, de 13 de marzo).

- Portuko Sektorean Lan Harremanak Arautzeko III. Esparru Akordioa, 1999ko azaroaren 19koa, edo hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean akordio hori ordeztzen duen akordioa.
- Langileen Estatutua eta orokorrean edo bereziki aplikatzeko gainerako xedapenak.
- Aurreko hitzarmenetako xedapenak eta portuko usadio-ohiturak, eta normalean aplikatzen diren ohiturazko gainerako arauak indargabetu egingo dira hitzarmen hau indarrean sartzean.

- El III Acuerdo Marco para la Regulación de las Relaciones Laborales en el Sector Portuario del 19-11-99, o aquel acuerdo que lo sustituya durante la vigencia del convenio.
- El Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general o específica.
- Las disposiciones de convenios anteriores y los usos y costumbres del Puerto y demás normas consuetudinarias de tradicional aplicación quedarán expresamente derogadas a la entrada en vigor del presente Convenio.

## I. ERANSKINA

**BALDINTZA EKONOMIKOAK***2011. urtean*

Langilezainaren oinarrizko soldata: 2.626,42 euro bider 11 ordainsari.

Ohar-hartzailearen oinarrizko soldata: 2.492,38 euro bider 11 ordainsari.

Ofizialaren oinarrizko soldata: 2.421,21 euro bider 11 ordainsari.

Especialistaren oinarrizko soldata: 2.353,76 euro bider 11 ordainsari.

0. taldearen oinarrizko soldata: 1.048,15 euro bider 14 ordainsari.

0. taldearen osagarria: 314,45 euro bider 14 ordainsari.

Antzinasunagatik osagarri pertsonala: 50,20 euro bosturteko bakoitzeko.

Oporrengatik ordainsaria: 3.377,19 euro.

Aparteko ordainsaria (2): 3.377,19 euro ordainsari bakoitzeko.

Plusak:

— Gaueko laneguna: 131,01 euro.

— Jaieguna: 218,36 euro.

— Gaueko jaieguna: 305,70 euro.

— Arratsaldeko lanaldia: 26,87 euro.

— Udako arratsaldeko lanaldia: 40,35 euro.

— Nekagarritasuna: 8,05 euro.

— Atalen arteko lekuz aldatzea: 17,46 euro.

— Errematea: 87,35 euro.

— Lanaldi berezia atsedenaldiraekin: 151,89 euro.

— Jaieguneko lanaldi berezia bi atsedenaldiraekin: 436,72 euro.

— Jaieguneko eta gaueko errematea: 109,30 euro.

— Jaiegun gaueko errematea: 145,73 euro.

— Lanaldi berezia atsedenaldirik gabe (lehenengo 20 lanaldiak): 285,39 euro.

*2012. urtean*

Langilezainaren oinarrizko soldata: 2.689,46 euro bider 11 ordainsari.

Ohar-hartzailearen oinarrizko soldata: 2.552,19 euro bider 11 ordainsari.

Ofizialaren oinarrizko soldata: 2.479,32 euro bider 11 ordainsari.

Especialistaren oinarrizko soldata: 2.410,25 euro bider 11 ordainsari.

0. taldearen oinarrizko soldata: 1.073,30 euro bider 14 ordainsari.

0. taldearen osagarria: 321,99 euro bider 14 ordainsari.

Antzinasunagatik osagarri pertsonala: 51,41 euro bosturteko bakoitzeko.

Oporrengatik ordainsaria: 3.458,24 euro.

Aparteko ordainsaria (2): 3.458,24 euro ordainsari bakoitzeko.

## ANEXO I

**CONDICIONES ECONÓMICAS***Año 2011*

Salario base Capataz: 2.626,42 euros por 11 pagas.

Salario base Anotador: 2.492,38 euros por 11 pagas.

Salario base Oficial: 2.421,21 euros por 11 pagas.

Salario base Especialista: 2.353,76 euros por 11 pagas.

Salario base grupo 0: 1.048,15 euros por 14 pagas.

Complemento grupo 0: 314,45 euros por 14 pagas.

Complemento personal de antigüedad: 50,20 euros/quinquenio.

Paga vacaciones: 3.377,19 euros.

Paga extra (2): 3.377,19 euros Cada paga.

Pluses:

— Nocturno laborable: 131,01 euros.

— Festivo: 218,36 euros.

— Nocturno festivo: 305,70 euros.

— Jornada de tarde: 26,87 euros.

— Jornada tarde verano: 40,35 euros.

— Penosidad: 8,05 euros.

— Desplazamiento entre Secciones: 17,46 euros.

— Remate: 87,35 euros.

— Jornada especial con descanso: 151,89 euros.

— Jornada especial festivas con dos descansos: 436,72 euros.

— Remate festivo y nocturno: 109,30 euros.

— Remate nocturno/festivo: 145,73 euros.

— Jornada especial sin descanso (20 primeras): 285,39 euros.

*Año 2012*

Salario base Capataz: 2.689,46 euros por 11 pagas.

Salario base Anotador: 2.552,19 euros por 11 pagas.

Salario base Oficial: 2.479,32 euros por 11 pagas.

Salario base Especialista: 2.410,25 euros por 11 pagas.

Salario base grupo 0: 1.073,30 euros por 14 pagas.

Complemento grupo 0: 321,99 euros por 14 pagas.

Complemento personal de antigüedad: 51,41 euros/quinquenio.

Paga vacaciones: 3.458,24 euros.

Paga extra (2): 3.458,24 euros Cada paga.

## Plusak:

- Gaueko laneguna: 134,15 euro.
- Jaieguna: 223,60 euro.
- Gaueko jaieguna: 313,04 euro.
- Arratsaldeko lanaldia: 27,52 euro.
- Udako arratsaldeko lanaldia: 41,32 euro.
- Nekagarritasuna: 8,24 euro.
- Atalen arteko lekuz aldatzea: 17,88 euro.
- Errematea: 89,45 euro.
- Lanaldi berezia atsedenaldiarekin: 155,53 euro.
- Jaieguneko lanaldi berezia bi atsedenaldirekin: 447,20 euro.
- Jaieguneko eta gaueko errematea: 111,92 euro.
- Jaiegun gaueko errematea: 149,23 euro.
- Lanaldi berezia atsedenaldirik gabe (lehenengo 20 lanaldiak): 292,23 euro.

## Pluses:

- Nocturno laborable: 134,15 euros.
- Festivo: 223,60 euros.
- Nocturno festivo: 313,04 euros.
- Jornada de tarde: 27,52 euros.
- Jornada tarde verano: 41,32 euros.
- Penosidad: 8,24 euros.
- Desplazamiento entre Secciones: 17,88 euros.
- Remate: 89,45 euros.
- Jornada especial con descanso: 155,53 euros.
- Jornada especial festiva con dos descansos: 447,20 euros.
- Remate festivo y nocturno: 111,92 euros.
- Remate nocturno/festivo: 149,23 euros.
- Jornada especial sin descanso (20 primeras): 292,23 euros.

## II. ERANSKINA

**BALIO-ANIZTASUNAGATIKO ARAUTUTAKO  
PIZGARRI PERTSONALA**

Hitzarmen kolektibo honen 2.1 artikuluan arautzen diren lan-harreman bereziko langileen prestasuna eta balio-aniztasuna saritzeko pizgarri pertsonala ezarri da. Pizgarriaren bidez, langile horiek lan desberdinak egiteko gaitasuna zein lanok egiteko malgutasuna saritu nahi dira (dela lanaldien hasierarekin eta amaierarekin lotutako malgutasuna, dela eman beharreko zerbitzu berriekin lotutakoa, eraginkortasun eta produktibitate handiagoa lortze aldera).

2011. urtean, lan-harreman bereziko langile guztiek 329 euroko pizgarria sortuko dute (11 ordainsari). 2012. urtean, berriz, 336,90 euroko pizgarria sortuko dute. Pizgarri hori egunean sortuko da, lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Enpresek egunero zehaztuko dituzte langileen prestasunarekin eta jardunarekin bat ez datozen egoerak. Pizgarri horren eguneroko lansariagatik sortzen diren auziak 6. artikuluan aurreikusitako azpibatzerdeak ebatziko ditu.

Justifikatu gabe huts egindako lanaldi bakoitzeko, 15,19 euro kenduko dira pizgarri horretatik 2011. urtean, eta 15,56 euro, berriz, 2012. urtean. Gaixotasun arruntak eragindakoaldi baterako ezintasun-egoeran ere ez da pizgarri hori sortuko.

Halaber, adierazitako pizgarria iraunkorra izango da, eta dagokion zenbatekoa ondorengo hitzarmenetan negoziatuko da, gainerako baldintza ekonomikoak bezala.

Hitzarmen kolektibo honetako 2.2. artikuluan arautzen diren lan-harreman arrunteko langileek pizgarri hori jasoko dute gutxienez, zamalanetako enpresa bakoitzean kolektibo horretako ordezkariak beharagoko mailako hitzarmenetako negoziazioetan adostutakoari kalterik egin gabe.

III. ERANSKINA  
**LAN-EGUTEGIA**

Hitzarmen honen indarraldiko urteetan, laneko xedeetarako, hauek hartuko dira jaieguntzat: lege ezarritakoak eta EHAAn eta BAOan argitaratuta nahitaez bete behar diren jaiegunak, salbu eta udalerrri bakoitzerako tokiko jaieguna. Tokiko jaiegun hori, hain zuzen, Bilboko Aste Nagusiko ostirala izango da portuko langile guztientzat.

Laneko xedeetarako, egun hauek baliogabeak izango dira:

- Urtarrilak 1: Urte Berri eguna.
- Maiatzak 1: Langileen eguna.
- Uztailak 16: Karmengo ama.
- Abenduak 25: Jaunaren Jaiotza.

## ANEXO II

**INCENTIVO PERSONAL REGULARIZADO  
POR POLIVALENCIA**

Al objeto de primar la disponibilidad y polivalencia de los trabajadores de R.L.E., regulados en el artículo 2.1 del presente convenio colectivo, para realizar tareas portuarias diferenciadas y aportar una flexibilidad en la ejecución de las mismas, tanto en el inicio y finalización de las jornadas como en los nuevos servicios a prestar, dirigidos a conseguir una mayor eficacia y productividad, se establece un incentivo personal.

Todos los trabajadores de R.L.E. devengarán un incentivo en el año 2011 de 329 euros por 11 pagas en el año 2012 la cantidad a devengar será de 336.90 euros. Este incentivo se devengará diariamente por jornada trabajada.

Las empresas determinarán diariamente aquellas situaciones que consideren contrarias a la disposición y actuación de los trabajadores. Todas las controversias que se susciten en la percepción diaria de este incentivo se sustanciarán en la Subcomisión prevista en el artículo 6.

Al citado incentivo se le descontarán 15,19 euros en el año 2011 y 15,56 euros en el 2012 por jornada no trabajada sin justificar. No se devengará tampoco cuando concurren las circunstancias de incapacidad temporal por enfermedad común.

Asimismo, el citado incentivo tendrá la naturaleza de permanencia, negociándose su cuantía en convenios sucesivos como el resto de condiciones económicas.

Los trabajadores de R.L.C., regulados en el artículo 2.2 del presente convenio colectivo, recibirán como mínimo este incentivo, sin menoscabo de las ulteriores negociaciones de ámbito inferior al presente convenio, que se desarrollen entre los representantes de este colectivo en cada una de las empresas estibadoras.

## ANEXO III

**CALENDARIO LABORAL**

Durante los años de vigencia del Convenio, tendrán la consideración de días festivos a efectos laborales, los establecidos legalmente y, todas aquellas festividades que sean de obligado cumplimiento publicadas por el B.O.P.V. y el B.O.B., a excepción de la fiesta de carácter local que se marque para cada municipio que, para todos los trabajadores portuarios será el viernes de la Semana Grande de Bilbao.

Tendrán la consideración de inhábiles a efectos laborales, los días:

- 1 enero: Año Nuevo.
- 1 mayo: Fiesta del Trabajo.
- 16 julio: El Carmen.
- 25 diciembre: Natividad del Señor.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, uztailaren 16a (sektoreko zaindariaren eguna) jaieguna bada, hurrengo lanegunera aldatuko da. Egun hori baliogabea izango da laneko xedeetarako, eta uztailaren 16a jaieguntzat hartuko da.

#### Ordu-tegiak

- Lanaldi zatitua:
    - Sarrera: 8:00 h eta Irteera: 11:50 h.
    - Sarrera: 14:00 h eta Irteera: 17:50 h.
  - Lanaldi trinkoa:
    - Goizez: Sarrera: 8:00 h eta Irteera: 13:50 h.
    - Arratsalde: Sarrera: 14:00 h eta Irteera: 19:50 h.
  - Gaueko lanaldia:
    - Gaueko 1. lanaldia: Sarrera: 20:00 h eta Irteera: 1:50 h.
    - Gaueko 2. lanaldia: Sarrera: 2:00 h eta Irteera: 7:50 h.
  - Lanaldi berezia: Sarrera: 8:00 h eta Irteera: 20:00 h.
- Larunbat, igande eta jaiegunetan:
- Goizez: Sarrera: 8:00 h eta Irteera: 13:50 h.
  - Arratsalde: Sarrera: 14:00 h eta Irteera: 19:50 h.
  - Jaiegun gaueko 1. lanaldia: Sarrera: 20:00 h eta Irteera: 1:50 h.
  - Jaiegun gaueko 2. lanaldia: Sarrera: 2:00 h eta Irteera: 7:50 h.
  - Lanaldi berezia: Sarrera: 8:00 h eta Irteera: 20:00 h.

#### Aste nagusia

08:00etatik 14:00etara egingo da lana. Itsasontzia bukatzeko erremateko ordubete egin ahal izango da.

Arratsaldeko lanaldia borondatezkoa izango da, jaieguntzat hartuko da eta ez du atsedenerako eskubiderik sortuko. Ezein langile ezin izango du goizeko eta arratsaldeko lanaldia bete. Jaieguneko lanaldia honako hau izango da: 14:00etatik 20:00etara. Gaueko lanaldia gaueko laneguntzat hartuko da.

#### Abenduak 24 eta 31

Bi egun horietako ordutegia honako hau izango da: 8:00etatik 12:00etara.

Itsasontzia bukatzeko erremateko ordubete egin ahal izango da.

III. eranskinean azaldutako ordutegi guztietan, legezko atsendaldia adierazitako ordutegietatik kanpo hartuko da kontuan.

#### IV. ERANSKINA

##### HITZARMENAK NEGOZIATZEKO ORDEZKARITZA

Zamaketa-sektorean lan-harremanak arautzeko akordioaren 15. artikulua hitzarmen honen negoziazioan parte hartzeko legitimazioari buruz zehazten duena betez, hauek izango dira alderdien ordezkariak:

- Enpresaren aldetik, Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietatea eta Bilboko Portuko Agintaritzak baimendutako zamalanetako enpresak.
- Portuko langileen ordezkariak.

Hitzarmen hau negoziatzeko legitimazioa definitzearen, hitzarmenaren eraginpeko langileen ordezkariak zehazteko, hitzarmeneko 2. artikuluan adierazitako langile-eremuko lan-harreman bereziko eta lan-harreman arrunteko zamaketarien ordezkarietako adierazitako ordezkariak.

Horretarako, zamalanetako enpresetan, langile-kopurua edozein izanik ere, langileen ordezkariak edo enpresa-batzordea aukeratzeko hautesleen eta hautagarrien berariazko hauteskunde-kolegioa eratuko da. Kolegio hori lan-harreman arrunteko langileek eta maiatzaren 23ko 2/86 Errege Lege Dekretuaren 2. Xedapen Iragankorraren bigarren ataleko hirugarren paragrafoan adierazitako langileek soilik osatuko dute.

Lan-harreman arrunteko eta lan-harreman bereziko langileek portuetan egiten dituzten lanen elkarreragina dela-eta, eta zamalanak eta lan osagarriak betetzeko kolektibo bakarra osatzen dutela kon-

Durante la vigencia de este Convenio, el día 16 de julio, fiesta patronal del sector, cuando coincida con festivo, se trasladará al día laborable inmediatamente posterior a dicha fecha. Este día será inhábil a efectos laborales y el día 16 de julio se trabajará como festivo.

#### Horarios

- Jornada partida
    - Entrada: 8:00 h y Salida: 11:50 h.
    - Entrada: 14:00 h y Salida: 17:50 h.
  - Jornada intensiva
    - Mañana: Entrada: 8:00 h y Salida: 13:50 h.
    - Tarde: Entrada: 14:00 h y Salida: 19:50 h.
  - Jornada nocturna:
    - 1.ª Nocturna: Entrada: 20:00 h y Salida: 01:50 h.
    - 2.ª Nocturna: Entrada: 2:00 h y Salida: 07:50 h.
  - Jornada especial: Entrada: 8:00 h y Salida: 20:00 h.
- Sábados, domingos y festivos:
- Mañana: Entrada: 8:00 h y Salida: 13:50 h.
  - Tarde: Entrada: 14:00 h y Salida: 19:50 h.
  - 1.ª Nocturna Festiva: Entrada: 20:00 h y Salida: 1:50 h.
  - 2.ª Nocturna Festiva: Entrada: 2:00 h y Salida: 7:50 h.
  - Jornada especial: Entrada: 8:00 h y Salida: 20:00 h.

#### Semana Grande

Se trabajará desde las 8:00 h. a las 14:00 horas. Para finalizar el buque se podrá realizar una hora de remate.

La jornada de la tarde será voluntaria y tendrá el carácter de festiva no generando descanso, ningún trabajador podrá realizar la jornada de mañana y de tarde. La jornada festiva será de 14,00 h. a 20,00 h. La jornada nocturna se considerará nocturna laborable.

#### 24 y 31 de diciembre

El horario de estos dos días será de las 8:00 horas a las 12:00 horas.

Para finalizar el buque se podrá realizar una hora de remate.

En todos los horarios anteriormente descritos en este Anexo III, el descanso legal figura considerado fuera de los horarios referidos.

#### ANEXO IV

##### REPRESENTACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS

En cumplimiento de lo que determina el artículo 15 del Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de estiba, para definir su legitimación en la negociación del presente Convenio, la representación de las partes se atribuye a:

- Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP y a las Empresas Estibadoras autorizadas por la Autoridad Portuaria del Puerto de Bilbao, por la parte empresarial.
- A los representantes de los trabajadores portuarios.

A fin de determinar la representación de los trabajadores afectados por este Convenio, a los efectos de definir la legitimación para negociar el mismo, será imputada tal representación a los representantes de los estibadores de R.L.E. y R.L.C. incluidos en el ámbito personal expresado en el artículo 2 del presente convenio.

A tal efecto, en las Empresas Estibadoras, cualquiera que sea el número de trabajadores, se constituirá, para la elección de Delegados de Personal o Comité de Empresa, un Colegio específico de electores y elegibles que estará integrado únicamente por trabajadores de R.L.C y los trabajadores reconocidos por la Disposición Transitoria 2ª, dos, tercer párrafo de R.D.L. 2/86 de 23 de mayo.

Debido a la interrelación de los trabajos realizados en los puertos por los trabajadores de R.L.C. y R.L.E., y la consideración de colectivo único disponible para el servicio de estiba y desestiba y

tuan hartuta, bi alderdiek adostu dute negoziazioko gutxieneko unitate gisa hauek hartuko direla: portu bakoitzeko lurralde-eremuari dagokion atala eta hitzarmen honetako 2. artikulua barne hartzen dituen langileak. Adierazitako negoziazio-unitate hori ezin da aldatu.

Hortaz, sektorean aukeratutako portuko langileen ordezkarien kopurua kontuan hartuta, ordezkari adierazgarria duten sindikatuak egongo dira legitimatuta.

#### V. ERANSKINA ASEGURU-POLIZA

1. Bizitza-aseguruaren poliza: Aseguratua gaixotasun arruntagatik edo lanez kanpoko istripuagatik hiltzen bada edo ezintasun iraunkor absolutuko egoeran geratzen bada, edo lanbide-gaixotasuna dela-eta ezintasun-egoeran geratzen bada, aseguru-etxeak aseguraturutako zenbatekoa ordainduko du; kasu honetan, 9.000 euro.

2. Istripu-aseguruaren poliza: Lan-istripuak eraginda aseguraturatua ezintasun iraunkor absolutuko zein ezintasun iraunkor osoko egoeran geratzen bada, edo hiltzen bada, aseguru-etxeak kapital aseguraturatua ordainduko du; kasu honetan, 48.081 euro.

Aseguru-polizak eta horien estaldura hitzarmen hau behin betiko sinatzen denean jarriko dira indarrean.

#### VI. ERANSKINA ALDI BATERAKO EZINTASUNEN KUDEAKETA

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneo istripu eta laneko gaixotasun profesionalen zer mutua arduratuko den langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako gertakizunak estaltzeaz.

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanez kanpoko istripua) eragindako aldi baterako ezintasunei dagokien prestazio ekonomikoaren estaldura zein alden eta baje kontrola sistema publikoan izaten jarraituko du enpresak, eta ezingo du estaldura hori egin Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bidez (laneko istripu eta laneko gaixotasun profesionalen mutua).

#### VII. ERANSKINA BERDINTASUNERAKO LEGEA

Hitzarmen honen alderdi sinatzaileak, 3/2007 Lege Organikoan, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoan, xedaturakoa aplikatze aldera, berdintasun-plan bat negoziatzen ari dira, baina orain arte, ez dira ados jarri plan horren azken idazketari buruz.

Nolanahi ere, bi alderdiek plana negoziatzen jarraitzeko konpromisoa hartu dute, eta horri buruzko akordioa lortzeko borondate irmoa dute, gehienez urtebeteko epean, hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik hasita.

#### VIII. ERANSKINA HITZARMEN HONETAN ADOSTUTAKO LAN-BALDINTZAK EZ APLIKATZEA

Salbuespenezko zirkunstantziaren bat dela-eta enpresek indarreko hitzarmen hau ez aplikatzeko beharra sortuko balitz, bi alderdien arteko kontsulta-aldia irekiko da, hamabost eguneko, egoera hori eragin duten kausak ebaluatzeko eta ez-aplikatze horrek zamaketariengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko aukerak aztertzeko, konponbide ez-traumatikoak bilatzeko eta adostasuna lortzeko borondateaz.

Bilboko Portuko Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO; apirilaren 4ko EHAA), eta bost eguneko epea izango du horretarako. Beren-beregi ezarri da bitartekotza-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

las labores complementarias, las partes convienen en señalar como unidad mínima de negociación los referidos al ámbito territorial de cada Puerto y al personal indicado en el artículo 2º. del presente Convenio, sin que puedan modificarse tales unidades de negociación.

A estos efectos, están legitimados los Sindicatos que resulten representativos del cómputo de representantes de trabajadores portuarios elegidos en el Sector.

#### ANEXO V PÓLIZA DE SEGUROS

1. Póliza de seguro de vida: En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento del asegurado, situaciones éstas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, así como en el supuesto de Invalidez por Enfermedad Profesional, la compañía aseguradora satisfará el capital asegurado, en este caso de 9.000 euros.

2. Póliza de seguro de accidente: En caso de Invalidez Permanente Absoluta, Invalidez Permanente Total, así como muerte del asegurado, situaciones éstas derivadas de accidente de trabajo, la compañía aseguradora satisfará el capital asegurado, en este caso de 48.081 euros.

Las pólizas de seguro y su cobertura entrarán en vigor a la fecha de firma definitiva de este Convenio.

#### ANEXO VI GESTIÓN DE LAS INCAPACIDADES TEMPORALES

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y el control sanitario de las altas y bajas derivadas de esas contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

#### ANEXO VII LEY DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente convenio, en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres, vienen negociando un plan de igualdad sin que hasta la fecha se haya alcanzado acuerdo alguno en cuanto a su redacción final.

No obstante, ambas partes se comprometen a seguir negociando dicho plan con la firme voluntad de alcanzar un acuerdo respecto al mismo en el plazo máximo de un año desde la firma del presente convenio colectivo.

#### ANEXO VIII INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO

En el caso excepcional de que surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del presente convenio en vigor por parte de las empresas, se abrirá el periodo de consultas de quince días entre las dos partes en el que se valorarán las causas motivadoras y la posibilidad de buscar soluciones para reducir sus efectos sobre los estibadores, con la voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan llegar a un acuerdo.

En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria del Puerto de Bilbao, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de quince días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de mediación se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

PRECOk esku hartu ondoren desadostasunak jarraitzen badu, Sektoreko Esparru Akordioaren Batzorde Paritario Nazionalera joko beharko dute alderdiek nahitaez, hark desadostasunari buruzko erabakia hartu eta ebazpena eman dezan.

Aurreko urratsean bezala, bitartekotza horren ebazpena ezinbestez betetzeko izateko, alde zuretik, bi alderdiek erabakia onartuko dutela adostu behar dute, alderdi bakoitzaren gehiengoz.

## IX. ERANSKINA

## ABSENTISMOA

Langileen Estatutuko 52. artikuluko d) idatz-zatian adierazita-ko arrazoi objektiboetan oinarrituta kontratua amaitzeko, lantokiko plantillaren guztizko absentismoak %4tik gorakoa izan beharko du epealdi berean (ondo z ondoko bi hilabetean edo ondo z ondokoak ez diren 4 hilabetean).

## X. ERANSKINA

## LANTALDEEI BURUZKO ITUNA

Merkantzia	Lantaldeak
<i>Edukiontzia</i>	
Karga - Deskarga	
— Edukiontzia eramateko garabiarekin	2 espezialista
— Garabi konbentzionalarekin	4 espezialista
<i>Solteko merkantzia</i>	
Karga - Deskarga	
— Ikatza, txatarra, zerealak, etab.	0 espezialista
<i>Karga orokorrak</i>	
Karga - Deskarga	
— Paletak, kutxak, etab.	4 espezialista
— Paletizatutako merkantzia. Kaiola automatikoa- rekin/zurrunarekin	3 espezialista
<i>Siderurgia-produktuak</i>	
Karga - Deskarga	
— Palank., profilak, hodiak, haria, itsasontzigitzarako xafla kateekin, etab.	5 espezialista
— Itsasontzigitzarako xafla grapekin.	6 espezialista
<i>Egitura astunak, armazoiak</i>	
Karga - Deskarga	
— Piezak, egiturak, etab.	4 espezialista
<i>Paper-bobinak J eslingarekin</i>	
Karga - Deskarga	3 espezialista
<i>Altzairu-bobinak</i>	
Karga - Deskarga	
— Banaka	3 espezialista
— Binaka	4 espezialista

## Lantaldeen itunari buruzko oharra

- 1) Portuko eragiketa guztiak portuko zamaketariek egin behar dituztela berresten da.
- 2) Edukiontzia entregatzea eta jasotzea, hustea eta betetzea; kamioiak kargatzea; eta zerbitzu publikokoak ez diren lan osagarri guztiak funtzio-eremuan sartzen dira, eta enpresek lan horiek egiteko behar diren langileak eskatu beharko dituzte, merkantzia sailkatzearekin lotutako lanak barne.
- 3) Itsasontzi bateko sotoan zenbait merkantzia badaude, langile gehieneko koadrila eskatu beharko da, baldin eta eragiketa 3 ordutik gorakoa bada.
- 4) Itsasontzian langileak jarduten ari badira, amateru bat egongo da beti, solteko merkantzien lanetan izan ezik, baldin eta laneko arriskuei buruzko ebaluazioak besterik ez badio.
- 5) Itsasontzi guztietan, langilezaina egongo da, solteko merkantzien gabarretan izan ezik.

En el supuesto de que persista el desacuerdo tras la intervención del PRECO, las partes se dirigirán obligatoriamente a la Comisión Paritaria Nacional del Acuerdo Marco del Sector, para que mediante resolución solvente las discrepancias existentes.

Como en el anterior escalón, esta mediación sólo será ejecutiva previo acuerdo del sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

## ANEXO IX

## ABSENTISMO

Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 d del Estatuto de los Trabajadores será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 4 por 100 en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

## ANEXO X

## PACTO SOBRE EQUIPOS DE TRABAJO

Mercancía	Equipos de trabajo
<i>Contenedores</i>	
Carga - Descarga	
— Con grúa portacontenedores	2 especialistas
— Con grúa convencional	4 especialistas
<i>Graneles</i>	
Carga - Descarga	
— Carbón, chatarra, cereales, etc.	0 especialistas
<i>Carga general</i>	
Carga - Descarga	
— Palets, cajero, etc.	4 especialistas
— Mercancía paletiz. Con jaula automática/rígida	3 especialistas
<i>Productos siderúrgicos</i>	
Carga - Descarga	
— Palanq., perfiles, tubos, varilla, vigas, chapa naval con cadenas, etc.	5 especialistas
— Chapa naval con grapas	6 especialistas
<i>Estructuras pesadas, armaduras</i>	
Carga - Descarga	
— Piezas, estructuras, etc.	4 especialistas
<i>Bobinas de papel con eslinga J.</i>	
Carga - Descarga	3 especialistas
<i>Bobinas de acero</i>	
Carga - Descarga	
— De 1 en 1	3 especialistas
— De 2 en 2	4 especialistas

## Notas al pacto sobre los equipos de trabajo

- 1) Se reitera que todas las operaciones portuarias deberán ser efectuadas por estibadores portuarios.
- 2) La entrega y recepción, vaciado y llenado de contenedores, carga de camiones y todas las labores complementarias no objeto de servicio público, están incluidas dentro del ámbito funcional y las empresas vendrán obligadas a pedir los hombres necesarios para la realización de las mismas, incluidas las de clasificación de mercancía.
- 3) Cuando en la bodega de un buque concurren diversas mercancías, se solicitará la mano que conlleve más número de trabajadores, siempre que esta operación sea superior a 3 horas.
- 4) Siempre que se encuentre/n trabajador/es operando un buque, habrá un amantero, excepto en graneles, salvo que el estudio de Riesgos Laborales determine lo contrario.
- 5) Cada barco, excepto las gabarras de graneles, llevarán un capataz.

6) Ontziko baliabide mekanikoak langile batek soilik maneiatuko ditu lanaldi osoan. Amanterua garabilari ere izatea saiaturako da, txanda daitezen.

7) Koadrilak osatzeko nahikoa langile ez badaude, dagokion ataleko zerrenda-bilduman erroldatutako langileekin hasiko da eragiketa. Beste atalak bidalitako langileak heltzean, koadrila osaturako da. Hasteko agindua egitura organikoari jarraiki emango da.

8) Izoztuak kargatzeko eragiketetan, lanaldia jarraitua izango da eta arauzko txandak egingo dira.

9) Kobreakon kontzentratuen, kearen beltzaren edo solteko merkantzien kargan zein solteko merkantzien andelen garbiketetan, lanaldi jarraituak egingo dira.

10) Ohar-hartzaileak:

a) Solteko merkantziatarako, ez dira beharrezkoak izango.

b) Beste merkantzia batzuetarako, ohar-hartzaile bat jarri behar da itsasontzi bakoitzeko, baldin eta merkantzia pieza astun bat baino ez bada.

11) Itsasontzien garbiketetan, lan horiek egiteko behar diren langileak eskatuko dira, bi gutxienez ere.

12) Gizon orok eginkizun jakin bat izango du.

13) Itsasontzi txikietan, langilezainak bobinetarako koadrilari lagunduko dio.

14) Lantalde bakoitzean, inork ez ditu bere kategoriari ez dagozkion lanak egingo, hitzarmenean adierazitako salbuespenak kenduta.

15) Jaieguneko lanaldietan, zamalanetako enpresa batek lanharreman arrunteko bi (2) langile baino gehiago erabiltzen baditu itsasontzian kaiko eragiketak egiteko, gutxienez langile bat (1), edozein lanbide-talde eta espezialitatetako, eskatu beharko dio Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP sozietateari, eragiketa hori egiteko.

(III-732)

6) Los medios mecánicos de a bordo serán manipulados por un solo operario durante toda la jornada. Se procurará que el amanter sea gruísta, para alternarse.

7) En defecto de personal para cumplimentar las manos, la operación se iniciará con el personal censado por la listeria de la sección que se trate. Una vez llegado el personal que remita la otra sección, se completará la mano. La orden de iniciación será transmitida según la estructura orgánica.

8) En la carga de congelados se habrá de trabajar en jornadas continuadas y con relevos reglamentarios.

9) En la carga de concentrado de cobre, negro humo o granel y limpieza de tanques en graneles, se trabajará en jornadas continuadas.

10) Anotadores:

a) En graneles no será necesaria su presencia

b) Para otras mercancías habrá de ponerse un anotador por buque, salvo si solo es una pieza pesada.

11) En limpieza de buques, se pedirán los operarios que sean necesarios para la realización de dichas labores, siendo el mínimo 2.

12) Todo hombre realizará una función efectiva.

13) El capataz colaborará con la mano de bobinas en los barcos pequeños.

14) Dentro de cada equipo de trabajo ningún trabajador realizará actividades que no sean de su categoría, salvo las excepciones expresadas en el Convenio.

15) Durante las jornadas festivas, cuando una Empresa Estibadora, para realizar la operativa portuaria en el buque, utilice más de dos (2) trabajadores de R.L.C., deberá solicitar, al menos, un (1) trabajador de cualquier grupo profesional y especialidad a la Sociedad de Estiba y Desestiba del Puerto de Bilbao, SAGEP, para efectuar dicha operativa.

(III-732)

## IV. Atala / Sección IV

# Estatuko Administrazio Orokorra Administración General del Estado

### Barne Ministerioa

**Ediktua. Gidatzeko administrazio-baimenen indargaltzea adierazteko espedientei buruzko artxibatzearen jakinarazpena. Espte 4829222511.**

*Bizkaiko Trafiko Buruzagitza.*—Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/92 Legearen 59. eta 61. artikuluek xedatutakoarekin bat etorritik (1992ko azaroaren 27ko 285 «B.O.E.»), azken helbide ezagutuan jakinarazten saiatu ondoren eta ezinezkoa izatekotan, Akordioaren jakinarazpena publikoki ematen da zeinaren bitartez adierazten diren espedienteetan gidatzeko lizentzia edo baimenaren indar -galtzearen aitortze-prozedura largetsi eta artxibatzen dela. Espedienteak Trafikoko Probintziako Buruzagitza ireki zizkieten ondorengoan aipatzen diren pertsonen.

### Ministerio del Interior

**Edicto. Notificación sobreseimiento expedientes para declarar la pérdida de vigencia de autorizaciones administrativas para conducir. Expte 4829222511.**

*Jefatura de Tráfico de Bizkaia.*—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («B.O.E.» 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación del Acuerdo por el que se sobresee y archiva el procedimiento para declarar la pérdida de vigencia del permiso o licencia de conducción en los expedientes que se indican, incoados por la Jefatura Provincial de Tráfico, a las personas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.