



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Bermeo Off Shore, S.A. (código de convenio 48100942012014).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 14 de agosto de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BERMEO OFF SHORE, S.A.****Artículo 1.— Vigencia, duración y denuncia**

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

La duración del presente convenio se fija desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2022.

A partir de la fecha establecida legalmente como periodo máximo de ultra-actividad (24 meses a partir de la finalización de su vigencia el 31 de diciembre de 2022), si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio, las partes integrantes de la Comisión Negociadora someterán dicho desacuerdo al procedimiento de mediación del PRECO, que no excederá de dos meses, y para el supuesto de que no se aceptara la propuesta del mediador, las partes dispondrán hasta un máximo de otros dos meses más para intentar llegar a un acuerdo. Durante la mediación, así como durante el periodo máximo siguiente a su rechazo, el Convenio continuará siendo de aplicación.

Si no se firmara conforme a lo establecido en el párrafo precedente, el convenio colectivo perderá su vigencia.

Artículo 2.— Ámbito funcional y personal

El presente Convenio se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por la representación de los trabajadores y los representantes de la empresa Bermeo Off Shore, S.A.

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todo el personal laboral de la citada empresa que esté prestando sus servicios o inicie su prestación durante la vigencia del mismo, con independencia de la modalidad contractual por la que se encuentren vinculados a la empresa. Se entenderá en todo caso como personal laboral el que no estuviera excluido por el Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 3.— Ámbito territorial

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de la empresa Bermeo Off Shore, S.A., existente en la actualidad en el municipio de Bermeo del territorio histórico de Bizkaia.

Artículo 4.— Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada con un máximo de dos miembros, uno será el delegado de personal, o persona en quien delegue miembro de la misma central sindical, y el otro será un representante designado a tal efecto por la parte empresarial.

Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria el del centro de trabajo de Bermeo Off Shore, S.A.

Cada miembro de la de la Comisión Paritaria podrá ser asistido por asesores, con voz pero sin voto.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Las consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de siete días.



Los acuerdos de la Comisión Paritaria para que tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada representación y tendrán carácter ejecutivo.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por los vocales representantes de cada una de las partes.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRE-CO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril de 2000).

Artículo 5.— Absorción, compensación y condiciones más ventajosas

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables aplicándose las mejoras establecidas por el actual, sí, considerándose éstas globalmente, son superiores. De ningún modo se podrá compensar ni absorber el complemento «ad personam».

Artículo 6.— Incrementos salariales

Para el año 2020, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del IPC estatal del 2019 que asciende al 0,80%.

Para los años 2021 y 2022, las retribuciones de todos los conceptos económicos que constan en este Convenio, experimentarán un incremento del IPC estatal.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00%, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00%.

Artículo 7.— Antigüedad

La antigüedad se devengará en quinquenios, retribuyéndose a razón del 5% del salario base.

Artículo 8.— Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias de devengo trimestral, que incluirán el salario base, la antigüedad, plus de peligrosidad y toxicidad y el complemento «ad personam» en su caso.

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

Artículo 9.— Plus de peligrosidad y toxicidad

El personal, cuya función profesional principal sea la estiba y desestiba de buques y/o despacho de mercancías dentro del recinto portuario, percibirá por el citado concepto la cantidad estipulada en el Anexo II. Igualmente percibirá el citado plus el personal que, aun no trabajando en esa función, habitualmente está expuesta a la peligrosidad del muelle.

Artículo 10.— Prima por larga permanencia en la empresa

Las partes acuerdan suprimir la prima por larga permanencia que venía rigiendo en la empresa en virtud del artículo 11 del extinto convenio colectivo sectorial de empresas Consignatarias, Estibadoras y Transitarias de Bizkaia (2007-2009). Ello no obstante, se reconocerán a título meramente individual la expectativa de derecho generado hasta el 31 de diciembre de 2013, de tal forma, que una vez que la persona trabajadora alcance los 23 años de antigüedad en la empresa, percibirá por este concepto la parte proporcional de la prima que le hubiera correspondido hasta la fecha anteriormente citada (31 de diciembre de 2013).



La cuantificación de dicha cantidad se realizará conforme a la mensualidad percibida por la persona trabajadora en el momento del abono de la mencionada prima.

Artículo 11.— *Compensación económica por enfermedad o accidente.*

En el caso de incapacidad temporal, la Empresa abonará a su personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la persona trabajadora reciba la totalidad de su salario.

Los beneficios de este complemento extrasalarial se abonarán a la persona trabajadora durante todo el proceso de incapacidad temporal, tanto derivada de enfermedad común como de accidente de trabajo.

La Empresa tendrá la facultad de que las personas trabajadoras, que estén percibiendo el complemento aludido, sean visitadas y reconocidas en su domicilio por los médicos a su servicio cuantas veces lo estimen necesario. La negativa de la persona trabajadora a someterse al reconocimiento correspondiente será causa para perder el derecho al complemento antedicho.

Artículo 12.— *Contrato de relevo y grupos profesionales*

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de personas trabajadoras desempleadas, preferentemente jóvenes, las firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, acuerdan, a los solos efectos de promover la concertación de este tipo contractual, crear un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales o de categorías equivalente.

Grupo I:

- Jefe/a Sección.
- Oficial Preferente Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

Grupo II:

- Jefe/a Equipo/ Almacén /Capataz.
- Oficial de 1.ª Oficio (Anotador, manipulante, gruista...).
- Peón Especialista.

La persona trabajadora, tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial, dentro de los requisitos establecidos en la normativa del contrato de relevo y jubilación parcial, debiendo notificar a la empresa su voluntad con seis meses de antelación, y siempre que exista en los servicios públicos de empleo una persona trabajadora que reúna los requisitos de idoneidad para el puesto de trabajo.

Artículo 13.— *Pago de salarios*

- a) Todo el personal de la empresa percibirá el salario conforme a la categoría profesional que tuvieran reconocida. Las personas trabajadoras que desarrollen funciones de categoría inferior a la suya, percibirán el salario de la categoría superior que tuviera.
- b) La liquidación y pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente el último día hábil del mes.
El personal y/o sus representantes legales debidamente autorizados, tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- c) El salario, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa mediante talón bancario o por abono en cuenta corriente correspondiente del personal en las entidades financieras que el mismo elija.

**Artículo 14.— Jornada laboral**

La jornada laboral en cómputo anual efectiva será de 1.662 horas como máximo para cada uno de los años de vigencia, sin que en ninguna semana se superen las 40 horas.

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 habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio, salvo acuerdo específico adoptado al efecto.

La jornada se distribuirá de lunes a viernes, lo cual no será obstáculo para que se atiendan en sábados, domingos y festivos los trabajos urgentes, siguiendo vigentes para la consideración de tales, los criterios que hasta el presente se han venido manteniendo.

El personal que realizase estos trabajos urgentes, se regirá de acuerdo con los pactos económicos más favorables que a este efecto se encuentren vigentes en la Empresa.

A partir de la vigencia del presente convenio desaparece a todos los efectos la jornada intensiva de verano; en compensación se reconoce a cada empleado un total de 7 días al año de libre disposición retribuidos cuyo disfrute no podrá hacerse de forma acumulada y se distribuirán en meses distintos a lo largo del año. La elección de las fechas de estos días de libre disposición corresponderá a cada persona trabajadora, quien preavisará a la empresa con la suficiente antelación a su disfrute, siendo requisito indispensable para ello que dicho disfrute no perjudique la ejecución del servicio ni el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la empresa.

Artículo 15.— Vacaciones

El período de vacaciones será de 25 días laborables computados de lunes a viernes, y el personal tendrá derecho a que dichas vacaciones comiencen el primer día hábil de la semana, siempre que el período vacacional se disfrute en bloque y de forma ininterrumpida.

La empresa establecerá el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella cuidando, como criterio preferente, que los servicios queden debidamente atendidos y procurando en la medida de lo posible acceder a las preferencias del personal. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencias de forma rotativa.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente, preferentemente entre el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de octubre, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores para los supuestos contemplados en él. La duración de las vacaciones del personal que haya estado al servicio de la empresa menos de un año será proporcional al tiempo trabajado y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre. La fracción de mes se considerará como un mes completo.

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

Dará derecho a vacaciones el tiempo de actividad en la empresa, así como los períodos de suspensión del contrato de trabajo debidos a IT.

El salario correspondiente al período vacacional será el mismo que correspondiera en dicho periodo al personal prestando servicios. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Artículo 16.— Fiesta no recuperable

Tendrán la consideración de día festivo no recuperable la fiesta patronal correspondiente al puerto de Bermeo; cuando coincida en festivo, se celebrará el primer día laborable siguiente.

**Artículo 17.— Permisos retribuidos**

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

- a) 20 días. En caso de contraer matrimonio.
- b) 3 días. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as.
En caso de hospitalización, los tres días serán elegidos libremente por el trabajador/a mientras dure la hospitalización.
Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 3 días más.
- c) 3 días. En el supuesto de alumbramiento de la esposa, que serán prorrogables hasta cinco en caso de gravedad.
- d) 1 día. En caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado, coincidiendo con el de la ceremonia. Si fuere fuera de la provincia se añadirá un día más.
- e) 1/2 día. En caso de Primera Comunión de los hijos/as, coincidiendo con la fecha de la celebración.
- f) 1 día. Por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable, público y/o personal.
Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en orden a su duración y compensación económica.
- h) Por el tiempo legalmente establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas que la Ley disponga.

Se entiende que los días serán siempre naturales.

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

Artículo 18.— Permisos no retribuidos

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

Artículo 19.— Permiso por lactancia-acumulación

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

Artículo 20.— Seguro de accidentes

Las Empresa contratará un seguro que cubra el riesgo de accidente durante las 24 horas del día y garantice al personal afectado por los hechos causantes que se señalan a continuación las siguientes compensaciones económicas:



— Por Muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual e incapacidad permanente parcial para su profesión habitual:

- Para 2020: 86.230,17 euros.

Esta compensación económica empezará a aplicarse únicamente respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio, al objeto de que la empresa pueda contratar /actualizar la póliza correspondiente. Respecto de las situaciones de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total e incapacidad parcial para su profesión habitual se considerará como hecho causante determinante del derecho a la compensación económica la resolución firme de la Entidad Gestora de la Seguridad Social que así lo determine.

La representación legal de los trabajadores, y en su defecto, el personal afectado, podrá requerir a sus empresas una copia del documento de la póliza de accidentes, así como del recibo de la prima correspondiente.

La cantidad señalada con anterioridad será percibida por el empleado interesado, o por sus herederos, y resulta independiente y acumulativa a los beneficios derivados de la Seguridad Social.

Artículo 21.— *Mutua de previsión*

La Empresa, financiará a cada uno de sus empleados con la cantidad anual de 545,14 euros para el año 2020, su afiliación y cotización a una Mutua o Entidad de Previsión que en sus finalidades cuente con el complemento de la jubilación de cada uno de sus asociados. Cada persona trabajadora complementará esa financiación con 214,52 euros a su cargo.

La empresa podrá exigir de cada persona trabajadora, la acreditación del alta y cotización y su continuación en tal afiliación, como trámite previo a la entrega de las cantidades reseñadas en el párrafo anterior.

Artículo 22.— *Fallecimiento fuera de la plaza*

Cuando se produzca el fallecimiento de la persona trabajadora, fuera de su domicilio, en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para dichos casos tenga establecido la Seguridad Social.

Artículo 23.— *Revisión médica*

La Empresa, con carácter anual y a su exclusivo cargo, estará obligada a realizar al personal de plantilla un examen de salud completo conforme a los protocolos de vigilancia de la salud establecidos en función de cada puesto de trabajo.

Artículo 24.— *Horas extraordinarias*

Debido a las especiales características de los servicios que la empresa presta en el conjunto de la actividad portuaria y que las necesidades de los mismos están supeditadas a las exigencias de los clientes como a la disponibilidad de la instalaciones portuarias, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los empleados.

Las citadas horas extraordinarias se podrán compensar, a criterio de la empresa, con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o mediante contraprestación económica, con arreglo a los siguientes criterios:

— Hora extra laborable: +50% sobre:

((Salario Base + Antigüedad) x 16) + Plus Peligrosidad anual/1662 horas.

— Hora extra realizada en sábados, domingos y festivos: +75% sobre:

((Salario Base + Antigüedad) x 16) + Plus Peligrosidad anual/1662 horas.



Las horas extraordinarias se consensuarán con el delegado de personal para su organización y tendrán un preaviso mínimo de 48 horas excepto por causa de fuerza mayor que impida atender dicho plazo. Entre jornada y jornada deberán transcurrir un mínimo de 12 horas.

Artículo 25.— Contrato de puesta a disposición. Empresas de trabajo temporal

En caso de que la empresa contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizará que las personas trabajadoras puestas a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo, del presente convenio colectivo, así como de aquellas otras condiciones que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización.

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

Artículo 26.— Contratos temporales

Las personas trabajadoras que presten servicios bajo un contrato temporal percibirán su retribución en función del grupo y categoría profesional al que se encuentren adscritas y de conformidad con las tablas salariales recogidas en el Anexo 1 del presente convenio.

A continuación se desglosan los conceptos que se tomarán en consideración para calcular el importe de la hora bruta ordinaria de las categorías profesionales que habitualmente prestan servicios en la empresa:

- Oficial de 1.^a de oficio:
 - Salario base: 7,65 euros/hora.
 - Plus de peligrosidad: 2,63 euros/día.
 - Parte proporcional de paga extraordinaria: 2,55 euros/hora.
 - Vacaciones: 1,47 euros/hora.
- Peón especialista:
 - Salario base: 6,70 euros/hora.
 - Plus de peligrosidad: 2,63 euros/día.
 - Parte proporcional de paga extraordinaria: 2,23 euros/hora.
 - Vacaciones: 1,30 euros/hora.

En caso de prestación efectiva de servicios en sábado, domingo o festivo, la empresa abonará, a las personas trabajadoras con contrato temporal, en concepto adicional a los salarios recogidos en el Anexo 1, un plus hasta alcanzar los 20 euros brutos.

Las horas extras de las personas trabajadoras con contrato temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 27.— Garantías sindicales

Ningún representante legal de los trabajadores, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Mixta del Convenio, podrán ser despedidos/as ni sancionados/as, salvo por causa grave suficientemente probada.

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

En el caso de no ser declarado procedente el despido, por la autoridad judicial, la Empresa deberá readmitir forzosamente a la persona trabajadora, a no ser que ésta opte por la percepción de una indemnización calculada conforme al artículo 32.



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

Los miembros de la representación legal de los trabajadores dispondrán de un crédito de hasta 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de funciones representativas y sindicales.

Los miembros de la representación social de la Comisión Negociadora del Convenio del Sector, mientras dure la negociación y los de la Comisión Mixta del Art. 5, dispondrán del mismo crédito horario para funciones representativas y sindicales.

Artículo 28.— Información

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

Los representantes legales de los trabajadores deberán ser informados de cuantas medidas afecten a:

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

Los representantes legales de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Seguridad Social vigentes, advirtiendo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones. Será también de su competencia el proponer a la Empresa cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción, o de mejoras técnicas. Habrán de recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar, y recibirán de su empresa, la información suficiente respecto a la situación, marcha y perspectiva de la misma, además de en los casos previstos en la Ley, en los casos siguientes:

- a) Si se producen impagos al Tesoro Público u Organismos Oficiales.
- b) En el supuesto de que la Empresa tenga que aplazar o fraccionar el pago de sus nóminas.
- c) Si la Empresa incurre en descubiertos con la Seguridad Social.
- d) Si se producen Juicios Ejecutivos contra la Empresa.
- e) En los casos de suspensión de pagos de un tercero, cliente de la empresa, y siempre que el importe de ese descubierto represente más de un 10% de la facturación de la empresa en el año precedente; la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores el importe de dicha facturación.

Artículo 29.— Seguridad e higiene en el trabajo

La Empresa vendrá obligada a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad de acuerdo con lo establecido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

El personal que realice trabajo en el muelle permanentemente, dispondrá de los medios necesarios de seguridad (EPIS) puestos por la Empresa, que serán en todo caso de uso obligatorio, así como de lavabos, servicios y duchas, para la higiene adecuada en el centro de trabajo.

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

**Artículo 30.— *Expedientes de suspensión temporal o extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción***

En caso de presentarse algún expediente de suspensión temporal o extinción de contratos, se deberá abrir a partir de la fecha de comunicación, un período de consultas y discusiones no superior a 20 días naturales.

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

La indemnización, tanto en el supuesto de despido colectivo, como en el supuesto de despido individual por causas objetivas, será de 35 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un límite máximo de 36 mensualidades.

Artículo 31.— *Despido improcedente*

En los supuestos de despido improcedente declarado por el Juzgado de lo Social cuando la Empresa no proceda a la readmisión, la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un límite máximo de 36 mensualidades.

Artículo 32.— *Autonomía de las partes*

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

Artículo 33.— *Bilingüismo*

Siempre que ello fuera posible, y que no supusiera un costo para la empresa, se publicarán todas las notas en euskera y castellano.

Artículo 34.— *Régimen disciplinario*

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

Se consideran faltas leves las siguientes

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen cinco días al mes, entendiéndose por retrasos los superiores a quince minutos.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los compañeros o subordinados.

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

Se consideran faltas graves las siguientes

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante tres días al mes.
2. Diez faltas de puntualidad no justificada al mes.
3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.



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

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

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

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

Se consideran faltas muy graves las siguientes

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

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

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

4. Los actos contra la propiedad, tanto de las demás personas trabajadoras, como de la empresa.

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

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

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

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

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

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

a) Faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

— Despido disciplinario.

Artículo 35.— Condiciones no reguladas

Las materias no reguladas en este Convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 36.— Cláusula de descuelgue. Inaplicación del presente convenio colectivo

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:



1. La empresa abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas, debiendo, en el mismo plazo, ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la representación legal de los trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de los trabajadores, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes, de conformidad con lo establecido legalmente, podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias al 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 arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por de ambas partes; si no existiera acuerdo para el arbitraje obligatorio se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo.

4. Las partes se comprometen a acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios-ORPRICCE («BOPV» de 17 de enero de 2014) por acuerdo alcanzado entre las mismas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) publicado en el «BOPV» de 3 de julio de 1990.

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

Disposición Adicional Segunda

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

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



ANEXO I

Tablas salario base	Año 2020 (€)
Grupo I	
Jefe/a Sección	2.245,25
Oficial Preferente Administrativo/a	1.887,29
Auxiliar Administrativo/a	1.515,74
Grupo II	
Jefe/a Equipo/Almacén/Capataz	2.058,18
Oficial de 1.º Oficio (Anotador, manipulante, gruista...)	1.836,19
Peón especialista	1.608,44

ANEXO II

Plus peligrosidad y toxicidad: 947,33 euros/año.

Esta cantidad se abonará en 12 meses.