



Confederación  
Empresarial de  
Bizkaia

Bizkaiko  
Enpresarien  
Konfederazioa

Circular Sectorial

Zirkular Sektoriala

Refª./Errefer.: MA/MA

Fecha/Data: 16-07-2013

## FINALIZACIÓN DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO PARA EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORES Y TRANSITARIOS DE BIZKAIA RECOMENDACIÓN

El Convenio Colectivo para empresas consignatarias de buques, estibadores y transitarias de Bizkaia, **al no haberse alcanzado un acuerdo antes del 8 de Julio de 2013** y de conformidad con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012, de fecha 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, **ha finalizado su vigencia, resultando aplicable el Estatuto de los Trabajadores a falta de un Convenio Colectivo de ámbito superior que sea aplicable al sector.**

En este sentido, se recomiendan una serie de pautas de actuación:

1. A partir del día 08 de Julio en virtud de lo dispuesto en la Ley se aplicarán las condiciones del Estatuto de los Trabajadores tanto para el personal actualmente contratado como para las nuevas contrataciones.
2. No obstante, se aconseja realizar en cada empresa un estudio previo, analizando el origen de las condiciones laborales de su personal, ya que aunque las condiciones laborales de un convenio colectivo no están consolidadas, aquellas que tienen su origen en un pacto, contrato o decisión unilateral de la empresa constituyen un derecho adquirido del trabajador que hay que respetar, y que para su modificación se precisa una causa legalmente establecida y seguir el procedimiento que marca la Ley (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores). Por ello, es muy importante que cada empresa analice los contratos individuales que tiene concertados con los trabajadores (salarios, condiciones, etc.) así como las nóminas, sus pactos, prácticas, etc., que marcarán la posibilidad o no de hacer cambios concretos..
3. Debe saberse que en caso de inacción, podrán consolidarse de forma indefinida las actuales condiciones laborales de los trabajadores que tengan su origen en el Convenio Colectivo cuya vigencia ha finalizado.
4. Por ello, hay que identificar cuales de las actuales condiciones laborales se desean mantener. Y conocer que tanto las actuales condiciones laborales del Convenio Colectivo decaído que se decidan mantener hasta una fecha concreta, como aquellas que puedan consolidarse, podrán ser posteriormente modificadas por las empresas conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores; salario y jornada son materias modificables por esta vía.

En cualquier caso, no hacer nada no es una opción. Es recomendable la entrega a los Representes Legales de los trabajadores de una notificación, preferentemente dentro del mes de Julio de 2013, en los términos siguientes, **habiéndose optado en este caso por una recomendación de la Asociación negociadora del Convenio provincial de mantenimiento de la Jornada, respetando el calendario laboral de 2013, y del salario actualmente vigente**, sin perjuicio de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, así como de otras posibilidades que las empresas puedan decidir:

A tenor de las múltiples consultas recibidas sobre la situación del Convenio Colectivo para las empresas consignatarias de buques, estibadores y transitarios de Bizkaia después del 7 de julio, la Empresa \_\_\_\_\_ S.A., después de realizar las consultas pertinentes, informa a los trabajadores y trabajadoras que:

1. A día de hoy, no se ha alcanzado un acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo Sectorial de Bizkaia.
2. Al no haberse acordado el Convenio Colectivo hasta ahora aplicable en la empresa, a partir del 8 de julio de 2013 y de conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2012, de fecha 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, y en la Disposición Transitoria 4º de dicha Ley, este convenio ha perdido su vigencia, tanto la original como la provisional derivada de la ultra-actividad legal.
- 3.- Las relaciones laborales del centro de trabajo de..... pasarán a regirse exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones normativas durante su vigencia y/o que se encuentren vigentes y resulten aplicables en cada momento.
4. No obstante, las empresas mantendrán a los trabajadores y trabajadoras que tengan contrato en vigor a 7 de julio de 2013 el salario actual (**salario total anual**) que provenga del Convenio Provincial. Este mantenimiento se producirá hasta el 31.12.2013, siendo revisable a partir de dicha fecha en función de la situación económica, productiva, organizativa y/o técnica de la Empresa y/o su centro de trabajo.
5. Durante el ejercicio 2013 se mantendrá la jornada máxima anual (1662 horas) plasmada en el calendario laboral del 2013 hasta diciembre de 2013.
6. En cualquier caso, las diferencias salariales sobre el nuevo marco legal aplicable, serán compensables y absorbibles por cualesquiera otras condiciones que, por cualquier causa, pudieran resultar aplicables, cualquiera que fuera su origen y naturaleza.

Atentamente,

En caso de que las empresas opten por otras posibilidades pueden ponerse en contacto si lo desean con los servicios jurídicos de CEBEK.