

ADHESIÓN AL ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**Artículo 1.**

Las partes firmantes de la presente adhesión ratifican en su totalidad y sin condicionamiento alguno el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo.

Artículo 2.

Las partes acuerdan, en consecuencia, sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A todos los efectos, las intervenciones previstas en los artículos 5.º y 8.º del ASEC residirán en la Comisión Paritaria.

Artículo 3.

El presente acuerdo de adhesión será aplicable a todas las empresas cuya actividad consista en la selección, manipulado y envasado de frutos cítricos para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación.

Artículo 4.

El presente acuerdo de adhesión será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 5.

En empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, las representaciones de los trabajadores y de la empresa podrán solicitar, de común acuerdo y por escrito a la Comisión Paritaria citada en el artículo 2.º, les sean aplicables las disposiciones del presente Acuerdo, adhiriéndose al mismo con carácter general o solicitando su aplicación a un supuesto concreto de los contemplados en el ASEC.

Artículo 6.

Este acuerdo de adhesión entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Artículo 7.

El presente acuerdo de adhesión se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito registro y publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.

La aplicación efectiva de los procedimientos establecidos en el ASEC se producirá conforme a lo previsto en la disposición final primera del propio ASEC.

19010 *RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano» (código de Convenio número 9011025), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1997, de una parte, por la asociación empresarial O. P. ANACEF, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24

de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «LA FLOTA CONGELADORA DEL BANCO PESQUERO CANARIO-SAHARIANO»**CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase, dedicadas a la pesca marítima de arrastre en el banco canario-sahariano, que tengan instalaciones para la congelación de la pesca y las utilicen.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y temporales que, en el momento de la entrada en vigor de éste, presten sus servicios formando parte de la tripulación de cualquiera de las embarcaciones encuadradas en el colectivo representado por la OPP 43 ANACEF, así como a los trabajadores que ingresen en el mismo durante el período de vigencia.

Se entiende por trabajadores fijos o temporales, aquellos que la legislación española en vigor asimile a trabajadores españoles, por razón o bien de residencia y permiso de trabajo en España, o bien por aplicación de algún acuerdo internacional suscrito por España.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en los buques congeladores a que se refiere el artículo 1, abanderados en España, que realicen su actividad en el espacio marítimo del océano Atlántico, en su ribera oriental, entre el paralelo 28 grados 44 minutos norte y la desembocadura del río Senegal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha 8 de mayo de 1997, con independencia de cualquiera que sea la fecha de publicación del «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de julio de 2001.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo el contenido del mismo.

La denuncia por cualquiera de las partes firmantes de este Convenio habrá de formalizarse, por escrito, ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de cualquier otra clase, que fueren más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Norma general.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio Colectivo, corresponde al empresario o armador, y en su nombre, como máxima autoridad en lo que al personal embarcado afecta, al que ejerza el mando del buque, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Artículo 8. *La organización del trabajo y su extensión.*

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- 1.ª Dirección y control de los trabajos que efectúe la tripulación a bordo, en puerto y en la mar.
- 2.ª La determinación de los elementos necesarios (útiles o tareas) para que el tripulante pueda alcanzar el rendimiento adecuado a la categoría profesional que desempeña.
- 3.ª La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al tripulante.

Artículo 9. *Mando de buque y cargo de confianza.*

Corresponderá a la persona de nacionalidad española que, designada por el armador y en posesión del título de Capitán o Patrón, ejerce el mando del barco de acuerdo con lo que disponga el cuadro indicador y con las atribuciones que para cada caso establecen las disposiciones vigentes, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan, que por sí o como representante del armador le asignen normas legales de carácter general o especial.

El armador podrá disponer el cese de quienes ostenten la condición de Patrón o técnico de pesca, Patrón de costa con mando y jefe del departamento de máquinas, en base a la naturaleza especial de la relación laboral que les une a la empresa, puesto que ostentan atribuciones inherentes a la titularidad jurídica de la misma y disposición sobre sus activos, por razón de pérdida de confianza depositada en los mismos, habiendo de notificarlo por escrito; y todo ello de conformidad con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 10. *Cuadro de trabajo y tablón de anuncios.*

En todo buque, y en el lugar adecuado para conocimiento de la dotación, se dispondrá de un cuadro de «organización de los trabajos a bordo», a través del cual se darán las órdenes de carácter general y estables, así como las informaciones y noticias de interés para la tripulación.

Artículo 11. *Carga y descarga.*

Corresponderá realizar al personal de a bordo las siguientes tareas:

- 1.ª Las maniobras de preparación y arranchado de los elementos de que disponga el buque para su navegación, para la pesca y para la carga y descarga del pescado efectuando el manejo de los mismos cuando, a juicio del que ejerza el mando del barco, sus características aconsejen la adopción de tal medida o no haya estibadores portuarios especializados.
- 2.ª Las faenas de estiba y desestiba y transbordo de la pesca cuando por la clase de pesca, por práctica tradicional, o por cualquier otra circunstancia que por excepcional sea aconsejable la realización de las mismas, en los términos contemplados en el presente Convenio Colectivo.
- 3.ª El embarque de muelle a buques de víveres y pertrechos, y el de los llamados «víveres de fresco», así como la distribución en gambuzas, cocinas, cámaras frigoríficas, etc.

Corresponderá al responsable de cocina de a bordo, el control y la verificación de aquéllos, así como la dirección de las tareas de distribución y almacenaje de los víveres.

La dotación del barco no deberá realizar los siguientes trabajos, salvo casos de fuerza mayor o que no exista censo de estibadores portuarios:

- 1.º Las operaciones de desembarque y transbordo de las capturas, así como de su estiba y desestiba.
- 2.º El transporte de víveres para el consumo de la dotación, así como el de pertrechos desde almacenes o comercios hasta el muelle.

El trabajo efectuado por las tripulaciones en cualquiera de los casos citados en los apartados precedentes estará sometido a la limitación, descanso y cómputo de la jornada, así como al abono de horas extraordinarias en la forma que se establece en el presente Convenio.

Artículo 12. *Cumplimiento de órdenes a bordo.*

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir los servicios que le sean ordenados por el armador o sus legítimas representantes, por conducto del Capitán o Patrón, relativos a las faenas relacionadas con la navegación o con el cometido asignado a cada departamento.

En situaciones que afecten de modo directo a la seguridad de las vidas humanas o la de evitar que se deteriore la pesca, prevenir males inminentes o remediar accidentes sufridos, los tripulantes deberán, mientras persistan las causas que los originen, cumplir las instrucciones dadas por el responsable del buque, así como realizar los trabajos necesarios, aunque fueran distintos de los pactados en contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos y, a su vez, en categorías profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por tareas básicas más representativas. Asimismo, la clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos o categorías profesionales inferiores.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo queda clasificado en los siguientes grupos:

Grupo 1.º Titulados: Pertenecen a éste los trabajadores que para el desempeño de sus tareas profesionales necesitan estar en posesión del título correspondiente, expedido por la Dirección General de la Marina Mercante o Secretaría General de Pesca Marítima.

Asimismo, se hallan incluidos dentro de este grupo profesional los trabajadores que, con título de facultativo o del rango, rama y especialidad que expresamente se consigna en este capítulo, expedido por las autoridades académicas competentes, ejerzan a bordo de los buques las funciones correspondientes a sus títulos profesionales.

Este grupo está formado por dos subgrupos:

a) Oficiales: Integrados por quienes están en posesión del correspondiente título, para cuya obtención es necesario superar los estudios equiparados a enseñanzas técnicas en sus diversos grados.

Asimismo, y a efectos únicamente de trato a bordo, tendrán la consideración de Oficiales quienes, formando parte de la dotación de un buque, realicen en éste las prácticas reglamentarias exigidas por las disposiciones vigentes como alumnos de náutica y máquinas.

b) Formación profesional náutico-pesquera: Integrados por quienes están en posesión del título correspondiente a dicha formación.

Grupo 2.º Maestranza: Están integrados en este grupo todos aquellos trabajadores que ejercen funciones a bordo que precisan una acusada competencia práctica o especialización.

Grupo 3.º Subalternos especialistas: Está constituido por los tripulantes que desempeñan a bordo trabajos que precisen experiencia acreditada en aspectos relativos a la navegación y faenas de la pesca, o bien están encargados de ejecutar labores para cuya realización se precisa, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico.

Artículo 15. Enumeración de las categorías profesionales.

La enumeración de las categorías profesionales que contiene el presente artículo, es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tener provistas en todos los casos las plazas indicadas si no lo exigiese el cuadro indicador.

Por otra parte, no se trata de una lista cerrada, ya que debe estar abierta a fin de que sean incluidas, sustituidas o suprimidas, aquellas categorías profesionales que, bien por disposiciones futuras emanadas de los órganos competentes o por acuerdo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se establezcan en el futuro.

Artículo 16. Categorías profesionales. Definición.**Grupo primero: Titulados.****1. Titulados: Oficiales.****1.1 Máquinas:**

Maquinista Naval Jefe: Es el que, en posesión de este título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas del buque, sin limitación de potencia.

2. Titulados: Formación profesional náutico-pesquera.**2.1 Puente y cubierta:**

Capitán de pesca, con mando: Es el que, en posesión del título de Capitán de pesca, ejerce el mando en buques sin límite de tonelaje, dedicados a la pesca de litoral, altura o gran altura, desempeñando las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta.

Capitán de pesca, sin mando: Es el que con el correspondiente título ejerce las funciones de Patrón subalterno en cualquier buque dedicado a la pesca.

Patrón de pesca de altura, con mando: Es el que, en posesión del título correspondiente, ejerce el mando de buques de hasta 700 TRB, dedicados a la pesca litoral y de altura dentro de los límites para los que le faculta su título, y las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta.

Patrón de pesca de altura, sin mando: Es el que con el correspondiente título ejerce las funciones de Patrón subalterno en cualquier buque dedicado a la pesca.

Patrón de primera clase de pesca litoral, con mando: Es el que, en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques de hasta 200 TRB dedicados a la pesca costera o litoral, dentro de los límites para los que le faculta su título y las funciones de carácter que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostentan.

Patrón de primera clase de pesca litoral, sin mando: Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de Patrón subalterno en buques dedicados a la pesca de altura o de litoral.

Patrón de segunda clase de pesca litoral, con mando: Es el que, en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques de hasta 75 TRB dedicados a la pesca costera o litoral, dentro de los límites de la región para la cual le faculta su título, y las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostentan.

Patrón de segunda clase de pesca litoral, sin mando: Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de Patrón subalterno en buques dedicados a la pesca litoral.

Cualesquiera de las titulaciones de puente relacionadas en el presente apartado, independientemente de su rango, podrá ostentar la condición de Patrón o técnico de pesca.

El Patrón o técnico de pesca es el que ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales.

2.2 Máquinas:

Mecánico Naval Mayor, con jefatura: Es el que, en posesión del título correspondiente, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques de cualquier sistema de propulsión de potencia de hasta 3.000 KW ó 4.076 CV.

Mecánico Naval Mayor, sin jefatura: Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de mecánico en buques de cualquier sistema de propulsión, cuya jefatura de máquinas corresponda a un Mecánico Naval Mayor o el de Auxiliar de máquinas si la jefatura corresponde a un Maquinista Naval Jefe.

Mecánico Naval de primera clase, con jefatura: Es el que, en posesión de dicho título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en barcos de hasta 1.100 KW ó 1.495 CV.

Mecánico Naval de primera clase, sin jefatura: Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de Mecánico en buques de cualquier

sistema de propulsión cuya jefatura de máquinas corresponda a Mecánico Naval Mayor o Mecánico Naval de primera clase.

Mecánico Naval de segunda clase, con jefatura: Es el que, en posesión de dicho título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en barcos de hasta 400 KW ó 544 CV.

Mecánico Naval de segunda clase, sin jefatura: Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de Mecánico en buques de cualquier sistema de propulsión cuya jefatura de máquinas corresponda a Mecánico Naval Mayor, de primera o segunda clase.

Grupo segundo: Maestranza.

1.º Contramaestre: Es el tripulante experimentado en las faenas marineras, que bajo las órdenes del Capitán o Patrón actúa como Jefe directo de la marinería y personal de cubierta y, como tal, dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos mecánicos de a bordo que corresponde a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes por los especialistas que de él dependan.

2.º Cocinero: Es el encargado de la preparación, condimentación, conservación y manipulación, en óptimas condiciones de higiene, de los alimentos de la dotación del buque, debiendo administrar y conseguir un adecuado rendimiento de los víveres y demás artículos que se le entreguen o adquieran para su condimentación. Deberá procurar, en todo momento, proporcionar a la tripulación una dieta sana y equilibrada, así como mantener los útiles de trabajo y el departamento del que es responsable en perfecto estado de limpieza e higiene.

Grupo tercero: Subalternos.**1. Especialistas:**

1.1 Marinero: Es el que posee los conocimientos indispensables para la navegación y faenas propias de la pesca, así como para el manejo de los artes o aparejos.

1.2 Marinero-clasificador: Es el encargado de controlar el correcto lavado, viscerado, envasado y la clasificación y congelación de las capturas.

1.3 Marinero redero: Es el encargado de llevar a cabo la reparación de los aparejos a bordo del buque.

1.4 Engrasador: Es el que efectúa las faenas de engrase de máquinas o motores del buque y las demás operaciones, complementarias o auxiliares, que le ordenen sus superiores del departamento de máquinas.

1.5 Marinero-Marmitón (Cho): Es el encargado del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menaje propio de aquella, contribuyendo, además, a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le está encomendado. Será también de su cometido lavar verduras, servir las comidas, y cualquier otro servicio que se le encomiende, poniendo singular empeño en el perfeccionamiento de su educación profesional.

CAPÍTULO IV**Ingresos, período de prueba, reconocimiento médico, ceses voluntarios****Artículo 17. Condiciones de ingreso.**

Todo el personal que pretenda ingresar en una empresa pesquera precisa:

- 1.º Estar en posesión de la Libreta de Inscripción Marítima.
- 2.º Aptitud legal o convencional a la categoría y especialidad a que aspire.
- 3.º Título, certificado de competencia o nombramiento correspondiente, cuando ello sea necesario.
- 4.º Hallarse en posesión de los certificados profesionales obligatorios que sean exigibles por disposición legal.

Artículo 18. Edades mínimas.

Los tripulantes tendrán la edad exigida por las disposiciones legales en relación con el título, certificado de competencia o nombramiento expedido por los centros de enseñanza o autoridades correspondientes.

Artículo 19. Reconocimiento médico y certificado de aptitud.

1.º No podrá celebrar contrato de embarco, ni por consiguiente ser enrolado en una embarcación pesquera, quien en el momento de celebrar aquél, o de enrolarse, no se halle en posesión del correspondiente cer-

tificado médico, con vigencia en dicha fecha, extendido en su Libreta de Inscripción Marítima, practicado y autorizado por los servicios sanitarios del Instituto Social de la Marina, de acuerdo con las normas contenidas en las disposiciones legales.

2.º El certificado médico de aptitud para el trabajo a bordo de embarcaciones pesqueras a que se refiere el párrafo anterior implica en todo caso:

- a) Que el tripulante tiene la capacidad psicofísica necesaria para trabajar a bordo de embarcaciones de pesca.
- b) Que no sufre enfermedad alguna que pueda agravarse con el servicio de la mar.
- c) Que no padece enfermedad que constituya un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Si el trabajador reconocido, fuera en general apto para el trabajo de la mar, excepción hecha de algunas tareas concretas, se expresará en el certificado para cuales carece de aptitud y no podrá ser contratado para puestos que exijan la aptitud de que carece.

3.º El tiempo de vigencia del certificado médico será determinado, en cada caso, por el Facultativo encargado del centro donde se realice el reconocimiento, en función del grado de salud física y mental del reconocido, de su edad y de la clase de trabajo a efectuar. Si la vigencia de éste expirase encontrándose el buque en la mar, el certificado seguirá siendo válido hasta el regreso de la embarcación a puerto español y desenrole efectivo.

Artículo 20. *Contrato de embarco. Exigencia del mismo.*

Deberán figurar en contrato individual las condiciones de trabajo del tripulante enrolado, indicando concretamente sus derechos y obligaciones. Dichos documentos se ajustarán a los modelos oficiales que establecen las disposiciones vigentes en materia de contratación y empleo, tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo.

Artículo 21. *Contrato de embarco. Cláusulas.*

Sin perjuicio de aquellos otros que se consideren oportunos, los mencionados contratos deberán contener los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos del tripulante, fecha de nacimiento, domicilio y número del documento nacional de identidad.
- El domicilio facilitado por el trabajador será válido a todos los efectos legales de comunicaciones y pagos, siendo responsabilidad del mismo cualquier perjuicio derivado de una variación de domicilio no comunicada a la dirección de la empresa, en un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.
- b) Lugar y fecha de celebración del contrato.
- c) Nombre del barco o de los barcos de pesca en el cual o en los cuales se compromete a servir el interesado.
- d) Cuando se trate de personal interino, expresión del nombre, apellidos y puesto del tripulante a quien sustituye y la causa de la sustitución, así como la duración del contrato.
- e) Categoría que va a desempeñar el interesado.
- f) Lugar y fecha en que el interesado está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio.
- g) El tanto por ciento que, sobre el importe bruto del valor de la venta de las capturas efectuadas por el buque, las partes acuerden. Asimismo, el salario garantizado.
- h) Si el contrato se ha celebrado por duración definida, la fecha en la que el mismo expire.

Artículo 22. *Contrato de embarco. Requisitos formales.*

Los contratos de embarco se extenderán por quintuplicado, firmando el tripulante y el armador del buque de pesca o su representante legal. Deberá entregarse al representante de los trabajadores la copia básica del contrato firmado, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas están obligadas a presentar en la oficina de empleo del Instituto Social de la Marina, para su visado y registro, aquellos contratos de trabajo que hayan de cumplir dicho requisito, en virtud de normas legales o reglamentarias.

Artículo 23. *Libreta de Inscripción Marítima.*

Todo tripulante al ser enrolado entregará la Libreta de Inscripción Marítima al que ejerza el mando del buque, que la conservará en su poder

hasta el momento en que aquél, debidamente autorizado, desembarque. Una vez efectuado el trámite de desenrole, debidamente legalizado por la autoridad correspondiente del puerto o del Consulado, el Patrón del buque o el representante del armador, estarán obligados a entregar la Libreta al tripulante.

En caso de que el tripulante abandone el buque, el Capitán o Patrón con mando entregará la libreta de aquél, devengos y efectos personales si los hubiere, a la autoridad correspondiente o al Consúl español del puerto nacional o extranjero en que se produzca el hecho, o al primero de arribada en el que existan estas autoridades, cuya oficina la remitirá al puerto de embarque del tripulante, siendo de cuenta de éste los gastos originados por el envío.

En la citada libreta no podrá figurar ninguna nota relativa a la apreciación de la calidad del trabajo del pescador, ni indicación de su salario, así como tampoco el desenrole por voluntad de éste sin su conformidad escrita, y de no constar ésta se tendrá por no puesta tal cláusula.

Artículo 24. *Contratación de personal.*

Corresponderá a los armadores o a sus representantes legales la facultad de seleccionar a su personal, de conformidad con la legislación en vigor.

Serán abonados por el armador los gastos de locomoción y dietas correspondientes que pueda ocasionar el traslado del tripulante elegido, desde la localidad en donde radique la oficina de empleo hasta el puerto en que aquél deba embarcar.

El armador estará obligado también a abonar los gastos de regreso al punto de partida y dietas correspondientes, salvo que el contrato no se perfeccionase o fuese incumplido por causas imputables al trabajador.

Artículo 25. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable con arreglo a la función que el trabajador realice, que no podrá ser superior al que a continuación se establece:

- a) Oficiales y titulados: Seis meses.
- b) Maestranza y Subalternos especializados: Tres meses.

Estando el personal embarcado, si los citados períodos expiran en el curso de permanencia en la mar, se considerarán aquellos prorrogados hasta la terminación de la marea.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso, sin derecho a indemnización alguna, y sin que deba cumplirse otra formalidad que la simple notificación del deseo de desistir manifestado por una parte a la otra.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 26. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Oficiales y titulados: Tres meses.
- b) Maestranza y Subalternos especializados: Un mes.

El incumplimiento de las obligaciones de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso, sin perjuicio de los efectos jurídicos inherentes al cese voluntario de éste en el puesto de trabajo.

Al rescindir voluntariamente el trabajador su contrato de trabajo, el importe de los gastos del viaje de regreso al lugar donde éste resida serán por su cuenta.

CAPÍTULO V

Promoción profesional

Artículo 27. *Plantillas.*

Los armadores están obligados a establecer la plantilla total de personal de la empresa que preste sus servicios y la que corresponde a las tri-

pulaciones de cada uno de los barcos de su flota pesquera, de acuerdo con sus necesidades y organización.

Las plantillas aludidas en el apartado anterior no podrán ser inferiores a las exigidas en el cuadro indicador de tripulaciones mínimas para que la navegación se realice en las debidas condiciones de seguridad o las que se establezcan en las disposiciones que sobre esta materia puedan dictarse en el futuro.

Artículo 28. *Transbordos.*

Se entiende por transbordos el traslado o cambio de destino de los tripulantes de un barco pesquero a otro de la misma empresa o de alguna de sus filiales, pudiendo ser éste voluntario o forzoso.

Se entiende por transbordo voluntario el concedido por la empresa a instancia del interesado, cuando existe vacante que por su categoría pueda cubrir.

En el caso de concurrir varias solicitudes para un mismo puesto, si la empresa decidiera el transbordo, tendrá preferencia, si es posible, el de mayor antigüedad.

El transbordo voluntario supondrá la aceptación por el tripulante de las condiciones que rijan a bordo del nuevo buque, y no dará lugar a indemnización alguna.

Se considerará transbordo forzoso el dispuesto por la empresa por necesidades de organización o de servicio, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1.º Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la empresa.

2.º No haber sido transbordado de esta forma más de una vez en el plazo de seis meses, salvo acuerdo entre las partes.

3.º Si el tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá, por una sola vez, los emolumentos de esa marea correspondientes al barco que alcance mayor cuantía.

En caso de transbordo forzoso serán de cuenta de la empresa las dietas y gastos de locomoción que pudieran originarse como consecuencia del transbordo.

No podrá imponerse el transbordo a quien ostente el cargo de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

Artículo 29. *Cambio de barco dentro del mismo grupo empresarial.*

Cuando las necesidades organizativas del grupo empresarial así lo requiriesen, o a petición de los propios trabajadores, la dirección del grupo podrá transbordar tripulantes entre diferentes barcos del mismo, manteniendo la aplicación del presente Convenio salvo existencia de norma más favorable, con la plena garantía de cuantos derechos disponían los trabajadores transbordados en los buques de procedencia del grupo. Y así será, en particular, en lo que se refiere a la antigüedad y categoría profesional. En cuanto a la remuneración, así como al procedimiento de transbordos, se procederá de conformidad con lo que establece el artículo anterior.

Corresponderá a la dirección del grupo empresarial comunicar al/los afectado/s por esta medida la fecha de efectos y los extremos antedichos.

Artículo 30. *Cambio de destino o función.*

Dentro del mismo barco el personal enrolado de Maestranza y Subalterno podrá solicitar del armador, y éste acceder o no, el cambio de destino o función, siempre que se trate de análoga categoría, aunque sea de distinta especialidad y se reúna por el que aspire a dicho cambio la aptitud necesaria para el nuevo destino y se funde en motivo justificado.

Caso de que el armador acepte el cambio de destino o función solicitado por el tripulante, éste pasará a percibir el salario correspondiente a su nueva categoría, aunque conservando los beneficios de sus años de servicio a la empresa.

Lo dispuesto en este artículo y siguiente en nada afecta a aquellos casos de urgente necesidad para la seguridad de la nave, en que los tripulantes podrán ser destinados a cualquier servicio para realizar el cometido que por el Capitán o Patrón se les encomiende, sin que se pueda exigir el abono de diferencia de salarios por trabajos de categoría superior, ni considerar como vejatorios aquellos otros inferiores que las circunstancias impongan.

Artículo 31. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

La empresa armadora por necesidades productivas u organizativas podrá destinar a los tripulantes a realizar trabajos de distinta categoría profesional, reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad o accidente de trabajo. La retribución, en tanto se desempeñe trabajos de superior categoría, será la correspondiente a la misma.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior y para el caso de que el trabajo de categoría superior que se realiza supere el período de tiempo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el tripulante que lo realice consolidará la clasificación profesional y haberes correspondientes.

Si el tripulante pasase a ocupar interinamente un cargo de obligada titulación que él no poseyese, el armador tratará de cubrir dicho puesto con el titulado que corresponda, a la mayor brevedad posible. En tal caso, el tripulante tendrá derecho a la retribución correspondiente al cargo que provisionalmente desempeña, así como a recuperar el que antes ejercía.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un tripulante a una categoría inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable, y esta situación no podrá prolongarse más allá de tres meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución de su categoría profesional de origen. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Artículo 32. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

La empresa procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, caso de existir puesto disponible, al personal cuya capacidad haya sido disminuida, por edad, enfermedad que le incapacite para el trabajo en la mar u otras circunstancias.

Los puestos de trabajo de Chabolero, Almacenero, Guarda y, en general, cargos en tierra, se otorgarán, en la medida de lo posible, al personal que se refiere este artículo, a pesar de no estar comprendidos entre las categorías profesionales descritas en este Convenio, y siempre que reúna los conocimientos necesarios sobre el trabajo a realizar y la competencia profesional adecuada.

Artículo 33. *Comisión de servicio.*

Se entenderá por comisión de servicio la misión o cometidos especiales que, en cualquier lugar y circunstancialmente, se han de desempeñar fuera del barco en que figure enrolado el tripulante, sin que los transbordos o desembarques que con tal motivo se produzcan deban estimarse incluidos en los transbordos aludidos en este capítulo.

Ningún desplazamiento por comisión de servicio podrá durar más de cinco meses.

Independientemente de los gastos de locomoción y dietas, que correrán a cargo del armador, el personal en comisión de servicio percibirá, por lo menos, iguales beneficios a los que viniera disfrutando en el cargo que desempeñaba en propiedad, teniendo en todo caso derecho a reintegrarse al mismo buque y a la misma función tan pronto como termine la misión confiada.

Artículo 34. *Expectativa de embarque.*

Durante el período que el personal permanece en tierra, por causa no imputable al trabajador y en situación de disponible a órdenes de la empresa hasta el momento en que se produzca el embarque, tendrá derecho a percibir el salario garantizado mensual, que figura en la tabla salarial anexa (anexo I) del presente Convenio.

Artículo 35. *Cambio de base, de bandera o paralización definitiva.*

En el supuesto de que la dirección de la empresa decida cambiar la base del buque o de bandera mediante exportación, o cesar su actividad a través de paralización definitiva por cese de la actividad, aquella deberá actuar conforme establece la legislación en vigor.

Artículo 36. *Ascensos.*

Las vacantes de puestos de trabajo, que impliquen mando o cargo de confianza, se cubrirán por el sistema de libre designación, hecha por el armador, el cual procurará que la provisión de las mismas se lleve a efecto si ello fuese posible con el personal cualificado de la propia empresa.

Cuando se produzca una vacante que no implique mando, se cubrirá con personal fijo de la empresa que reúna las condiciones legales necesarias para poder desempeñarlo, siempre que sean aptos para ello a juicio del armador, debiendo tenerse en cuenta, entre otras, las circunstancias siguientes para ascender a una categoría superior:

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

Haber prestado servicios, temporalmente, en la categoría profesional que se pretende cubrir.

Antes de consolidar definitivamente la nueva categoría, al personal ascendido se le podrá someter al período de prueba previsto en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo, a este efecto se considerará incluido en el tiempo de período de prueba el tiempo de trabajo en la nueva categoría que hubiese podido desempeñar el trabajador con anterioridad a su ascenso. Si la prueba resultase adversa, el trabajador tendrá derecho a que se le restituya en su anterior puesto de trabajo, a los salarios correspondientes al mismo, así como al cómputo tiempo que prestó sus servicios en la categoría superior a los efectos de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 37. *Formación profesional y cooperación empresarial.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que las posibilidades de formación profesional existentes son insuficientes para la preparación de los trabajadores, acercándolos y adaptándolos a las nuevas necesidades del sector pesquero. A fin de fomentarla, de acuerdo con las necesidades del sector, empresas y sindicatos cooperarán conjuntamente ante los organismos competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de dar a conocer las necesidades reales en la materia.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

Realizar y proponer estudios a los organismos competentes sobre las necesidades que, en materia de formación, precisa el sector en el momento presente.

Realizar estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades futuras de cualificación en la mano de obra del sector.

Proponer a los organismos oficiales el aprovechamiento de las paradas biológicas pactadas en los acuerdos internacionales de pesca, como útil para llevar a cabo programas formativos.

Facilitar a los alumnos en prácticas de puente y máquinas, que presten servicios a bordo de cualquier buque en calidad de Subalterno, su presencia en los distintos departamentos cuando se hallen libres de sus obligaciones profesionales, y no se entorpezca la normal actividad del buque.

Las empresas armadoras procurarán asignar a estos Subalternos puestos de trabajo a bordo de los buques, relacionados con el objeto de su formación profesional.

Artículo 38. *Obligación del mando del barco.*

Será obligación especial de los Capitanes o Patronos dedicar una constante atención a los fines de formación y perfeccionamiento del personal al servicio del barco, y, a tal fin, tendrán en cuenta las siguientes prescripciones:

1.º No deberá admitirse para trabajar a bordo de barcos de pesca a quien no posea certificado de aptitud profesional, expedido de acuerdo con las disposiciones vigentes.

2.º Se prestará preferente atención a extender entre las tripulaciones el conocimiento detallado y completo de las nuevas instalaciones, dispositivos o aparatos que se implanten en la navegación y en la pesca.

3.º Dar certificado de idoneidad y conducta al tripulante que lo solicite a su desembarco. Dichos certificados no se limitarán a acreditar la capacidad y competencia del tripulante dentro de su especialidad, sino a que posea los conocimientos mínimos indispensables que la pesca y navegación requieren y, especialmente, el de maniobras que el material de salvamento exige.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo. Descansos. Vacaciones. Licencias y excedencias

SECCIÓN PRIMERA. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 39. *Seguridad y trabajos necesarios para su conservación.*

Las disposiciones del presente capítulo se entenderán sin menoscabo de derecho y obligación que tiene el Capitán o Patrón del buque de exigir los trabajos que crea necesarios para la seguridad de la vida humana en la mar, los que surjan por situaciones de fuerza mayor en los que peligre la seguridad de la nave o de la carga, o se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, o de descarga urgente por deterioro de la carga, y la obligación de todo tripulante a realizar aquéllos, cualquiera que sea la categoría profesional a que pertenezca.

Artículo 40. *Horarios y turnos de trabajo.*

Será facultad privativa del Capitán o Patrón del buque organizar los turnos y relevos, así como cambiarlos cuando el trabajo lo exija, con las limitaciones legales fijadas en el presente Convenio Colectivo y en las disposiciones legales vigentes. En todo caso, entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra, cada miembro de la dotación tendrá derecho, salvo casos de fuerza mayor, a un descanso mínimo de seis horas, estimándose como tiempo de descanso en la mar aquél en que el personal esté libre de todo servicio.

Ningún tripulante menor de dieciocho años de edad podrá trabajar durante la noche, entendiéndose por tal el período comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, especialmente, en lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 41. *Duración del trabajo efectivo en puerto y en la mar. Horas extraordinarias.*

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquél durante el cual la dotación del buque presta sus servicios en virtud de orden superior, debiéndose respetar, en todo caso, los límites de jornadas diarias que determina el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Estando el barco en la mar, se considerará tiempo de descanso aquel en el que el personal esté libre de todo servicio, y hallándose el buque en puerto, el que permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad.

El exceso sobre la jornada máxima de trabajo efectivo que tuviera la naturaleza de horas extraordinarias, se verá compensado, en parte, por los tiempos de descanso que se produzcan, tanto si se halla el buque en la mar como si se halla en puerto, conforme lo expuesto en el párrafo anterior. Las horas extraordinarias que sean objeto de retribución se abonarán conforme dispone el presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. *Aviso de salida.*

Dada la naturaleza especial del trabajo en la industria pesquera, el armador o su representante legal deberá avisar mediante el tablón de anuncio existente a bordo, o a través de cualquier otro medio que la dirección de la empresa tenga por costumbre emplear, la fecha y la hora de salida del buque a la mar, con una antelación mínima de doce horas.

Cuando un tripulante no compareciera a bordo a la hora fijada para la salida, se entenderá, salvo causa justificada, que hace abandono de su puesto de trabajo, quedando el armador en libertad de contratar otro tripulante en su sustitución.

Sin perjuicio de que se acredite posteriormente, y en el supuesto de que existiese una causa justificada que impida la presentación del trabajador a la salida del buque a la mar, éste deberá avisar al armador, su representante legal o mando del buque, con una antelación mínima de seis horas, utilizando para ello, en el caso de no poder hacerlo personalmente, cualquier medio de comunicación, preferentemente el escrito.

SECCIÓN SEGUNDA. DESCANSOS SEMANALES Y FESTIVOS

Artículo 43. *Cómputo del día descanso.*

Como días de descanso se computará todo aquel período de veinticuatro horas consecutivas, siempre que concurran en el mismo, simultáneamente, las siguientes circunstancias:

- 1.º Que durante el citado período se esté exento de prestar servicio alguno.
- 2.º Que se pueda permanecer en tierra ininterrumpidamente durante veinticuatro horas de descanso.

Artículo 44. *Disfrute.*

Su disfrute es obligatorio para toda la dotación del buque.

Si al finalizar el correspondiente período de trabajo no se hubieran disfrutado los días de descanso y festivos de dicho período, se abonarán en metálico en la forma establecida en el presente Convenio Colectivo y hasta un máximo de la mitad de los días no disfrutados.

Artículo 45. *Acumulación de descansos.*

Los descansos no disfrutados y generados en los ciclos de trabajo, se podrán acumular para su disfrute total o parcial, entre otros, en los períodos siguientes:

- 1.º Cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto por reparaciones u otras causas.
- 2.º Añadiéndolos a las vacaciones anuales que corresponda a cada trabajador.
- 3.º A los períodos de parada biológica pactados entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos o la República Islámica de Mauritania en los acuerdos de pesca en vigor.

Tripulantes y armadores pactarán en contrato de trabajo, si se acuerda individualmente, o en acta que se levantará a tal efecto si se realiza colectivamente por empresas o por centros de trabajo, los períodos mas idóneos de acumulación de descansos no disfrutados para su disfrute.

Teniendo en cuenta las especiales y singulares características de la actividad pesquera, tanto el inicio como la finalización del disfrute de los períodos de descansos acumulados, deberán ser flexibles.

SECCIÓN TERCERA. VACACIONES

Artículo 46. *Vacaciones.*

Las tripulaciones afectadas por el presente Convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas, y no compensables económicamente, de treinta días naturales.

Sin perjuicio de los acuerdos que puedan alcanzar armadores y tripulantes para el disfrute de las vacaciones anuales, se deberá tener en cuenta, para el establecimiento del calendario anual de vacaciones que fije los períodos de disfrute de las mismas, lo siguiente:

- 1.º Dada la naturaleza de la actividad y las limitaciones de la misma, se podrá establecer un sistema rotatorio a lo largo del año, por turnos compuestos por un número similar de tripulantes.
- 2.º Armadores y tripulantes podrán acordar el uso de los meses de parada biológica, impuesta por los acuerdos de pesca suscritos entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos o la República Islámica de Mauritania, para el disfrute de las vacaciones anuales.
- 3.º El calendario que se fije por buques será flexible, de tal forma que la fecha de inicio de cada período de vacaciones coincida con la finalización de la marea.

4.º Al período de vacaciones podrá añadirse, sin solución de continuidad, el disfrute de los días de descanso no disfrutados hasta la fecha que el trabajador tenga acumulados.

5.º Las vacaciones comenzarán el día programado de llegada del trabajador a su domicilio habitual, una vez la empresa haya proporcionado los medios de desplazamiento al mismo, en caso de residencia distinta de la base del buque.

SECCIÓN CUARTA. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 47. *Licencias.*

El tripulante, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y los motivos siguientes:

- 1.º Veinte días naturales para contraer matrimonio.
- 2.º La duración de otras licencias basadas en razones de índole familiar, se considerará con sujeción a las siguientes normas:
 - a) Diez días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, ampliables a quince días por razones de distancia.
 - b) Cinco días, ampliables a diez por razones de distancia, por alumbramiento de la esposa, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge e hijos, o fallecimiento de hermanos, abuelos o padres políticos. En el supuesto de enfermedad grave, la empresa se reserva el derecho de contrastar la gravedad de la misma a través de los servicios médicos de las mutuas patronales.

3.º Las licencias para cumplimiento de deberes públicos tendrán la duración máxima y la retribución económica que, para cada caso, fijen las disposiciones legales que resulten de aplicación.

4.º Las licencias para exámenes de enseñanzas oficiales u homologadas se concederán por el tiempo necesario para asistir a los mismos, siendo requisito para obtenerlas haber sido admitido oficialmente a efectuarlos y justificar la asistencia.

5.º Las licencias para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, de carácter oficial u homologadas, tendrán la duración máxima exigida en cada caso por la que tenga fijada el curso que se pretende realizar.

6.º Las licencias por asuntos propios no podrán exceder de cuatro meses al año. La concesión de esta licencia quedará subordinada al interés de la empresa.

7.º Cuando concurran dos o más circunstancias que den derecho a licencias de distinta naturaleza, el trabajador tendrá que optar sólo por una de ellas, sin que proceda la acumulación de las mismas.

Artículo 48. *Remuneración y gastos de desplazamientos.*

Durante el tiempo de duración de las licencias a que se refieren los puntos 1.º, 2.º y 4.º del artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a ser remunerado a razón del salario garantizado previsto en la tabla anexa (anexo I) al presente Convenio Colectivo.

Los gastos de desplazamiento que se produzcan con motivo de las licencias serán por cuenta del interesado.

Artículo 49. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. A los efectos de determinar su concepto, condiciones de disfrute y demás normas de aplicación, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 50. *Régimen retributivo.*

El régimen retributivo aplicable lo es por el sistema denominado de «a la parte», consistente en una participación porcentual sobre el importe bruto de la venta de las capturas efectuadas por cada buque.

Se establece un salario base mensual, para todas las categorías profesionales, equivalente al 50 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, el cual estará absorbido en el importe resultante de aplicar el porcentaje establecido en contrato de trabajo, sobre el valor de la venta de las capturas realizada por cada buque.

Artículo 51. Percepciones.

Las percepciones brutas salariales del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo serán las siguientes:

- 1.ª Participación porcentual sobre el importe bruto de las capturas efectuadas por el buque, que absorbe el salario base.
- 2.ª Complemento de antigüedad.
- 3.ª Vacaciones.
- 4.ª Compensación económica por descansos obligatorios no disfrutados.
- 5.ª Pagas extraordinarias.
- 6.ª Otros complementos extraordinarios.

Si la suma de los cinco elementos primeros, en cómputo de marea, no alcanzara el salario garantizado que, para cada categoría profesional, figura en la tabla salarial (anexo I), se abonará éste.

Artículo 52. Marea, control y abono.

1.º Definición de marea a efectos económicos: Se entiende por marea a efectos económicos, el valor bruto de la venta de las capturas efectuadas desde la salida de un buque de puerto hasta la llegada del mismo a puerto de descarga.

2.º Control de peso y precio: Finalizada la marea y antes de la salida del buque a la mar, el armador o su representación legal entregará un documento firmado al Patrón del buque y al representante legal de los trabajadores que recoja la liquidación de la marea.

3.º Abono de la marea: El abono de las percepciones que correspondan al personal tras la liquidación de la marea, se realizará igualmente antes de la salida a la mar del buque; se respetarán en todo caso, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, aquellos pactos establecidos entre empresas y trabajadores que constituyan costumbre en las mismas, por los que se acuerde otra periodicidad en el abono de las percepciones, teniendo en estos casos el trabajador derecho a percibir en concepto de anticipos hasta el 90 por 100 del valor estimado de las mismas.

Artículo 53. Participación porcentual sobre el importe bruto de las capturas.

La participación porcentual sobre el importe bruto de la venta de las capturas efectuadas por cada buque, que absorbe el salario base, será la que establezcan de común acuerdo el armador y el tripulante en contrato de trabajo. No obstante, no se podrá establecer en contrato de trabajo una participación porcentual sobre el importe bruto de las capturas, inferior a la que figura en la tabla siguiente:

Categorías	Participación mínima
Marinero-Marmitón (Cho)	0,80 por 100
Marinero	0,90 por 100
Marinero-Clasificador	1,00 por 100
Engrasador	1,00 por 100
Contramaestre	1,50 por 100
Cocinero	1,25 por 100
Segundo de Máquinas	1,70 por 100
Jefe de Máquinas	2,50 por 100
Patrón de costa	2,25 por 100
Patrón de pesca	4,50 por 100

Artículo 54. Complemento por antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutaran como complemento de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa o sus filiales, consistente en trienios del 5 por 100, calculados sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, hasta un máximo de doce.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

Artículo 55. Vacaciones.

Las vacaciones que disfruten los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo expuesto en el artículo 46

del mismo, se retribuirán al 200 por del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, para todas las categorías profesionales.

En el abono de dicha percepción se respetarán los usos y costumbres que cada empresa tengan establecidos a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 56. Compensación económica por descansos obligatorios no disfrutados.

Los días de descanso no disfrutados serán abonados a razón del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento incrementado en un 75 por 100, para todas las categorías profesionales, debiéndose tener en cuenta el límite de días a abonar, de conformidad con lo expuesto en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.

En el abono de dicha percepción se respetarán los usos y costumbres que cada empresa tengan establecidos a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 57. Pagas extraordinarias.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones en concepto de pagas extraordinarias. Su importe será igual al 150 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, para todas las categorías profesionales.

Se abonarán, respectivamente, el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año, salvo que por usos y costumbres de cada empresa tengan acordado armador y tripulantes, a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, otra periodicidad en el abono de las mismas.

Artículo 58. Salario garantizado.

La cuantía del salario garantizado que deberá aplicarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo es la que figura en la tabla salarial anexa (anexo I). Dicho salario garantizado operará con el carácter de mínimo y será computado, en su caso, por mareas, a razón del salario diario que resulte de la citada tabla y con el límite máximo que, en cómputo anual, en ella figura.

El salario garantizado que, para todas las categorías profesionales, figura en la tabla anexa al presente Convenio (anexo I) se actualizará anualmente en cómputo anual y durante la vigencia del mismo para todas las categorías profesionales, con el incremento del índice de precios al consumo (conjunto nacional) previsto por el Gobierno.

Se devengará siempre que los tripulantes se encuentren en las siguientes situaciones:

- 1.ª Embarcados y en las faenas de la pesca, si la suma de los complementos salariales, conforme establece el artículo 51 del presente Convenio, más la cantidad que resulte de aplicar la participación porcentual sobre el valor bruto de la venta de la pesca obtenido, no lo alcanzara.
- 2.ª Licencias retribuidas.
- 3.ª Disponible a órdenes o expectativa de embarque, exigiéndose en este último caso que el contrato de trabajo se encuentre en vigor.

Artículo 59. Partes muertas.

En el supuesto de así pactarlo la empresa y su personal, en casos excepcionales, y como consecuencia de la baja temporal de algún trabajador, el buque podrá hacerse a la mar con una tripulación inferior a la establecida por la empresa, quedando la parte muerta en beneficio del resto de tripulantes adscritos al departamento en que se produjo la baja.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en caso que la falta fuese de más de un tripulante por departamento, o tres en el de cubierta, el buque no podrá hacerse a la mar.

Esta situación no constituirá práctica habitual y deberá cubrirse dicha vacante, enviando la empresa los tripulantes en el plazo máximo de cuatro días, salvo causa justificada.

Si la vacante de los tripulantes se produce estando el buque en la mar, asimismo quedará la parte muerta en beneficio del resto de tripulantes adscritos al departamento en que se produjo la baja, viniendo éstos obligados a asumir la realización de las tareas que tenía encomendadas el trabajador o trabajadores ausentes.

Artículo 60. Trabajos primados.

Cuando algún tripulante efectúe fuera de sus horas de trabajo reglamentadas, alguna faena o servicio de los considerados ajenos a su obli-

gación laboral y categoría profesional y que se relacionan a continuación, el armador retribuirá el trabajo realizado de acuerdo con lo habitual en su buque.

Trabajos especiales o primados:

Descarga en puerto.

Pintura en máquina o cubierta.

Limpieza y pintado de sentinas.

Petroleado y limpieza de cárter de motor principal.

Cualquier trabajo realizado en puerto, por personal de cubierta, puente, máquinas o cocina, que no se refiera a guardias normales de puerto o arranchado del buque para salir a la mar (relleno de gas-oil, agua, aceite de engrase, recepción y arranche de pedidos de cubierta, máquinas o víveres), se considerarán trabajos primados y lo serán a razón del salario garantizado.

Artículo 61. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias que realicen los trabajadores en el desempeño de su función, se considerará incluida dentro del porcentaje que sobre el importe bruto del valor de las capturas corresponde percibir a todo tripulante.

Artículo 62. Dieta alimenticia.

Las empresas aportarán hasta 776 pesetas por hombre y día a bordo por el concepto de dieta alimenticia, manteniéndose los pactos actualmente existentes que superen la citada cuantía. Esta cantidad servirá de base de cálculo para actualizarla anualmente con el incremento de precios al consumo —conjunto nacional—, previsto por el Gobierno.

Los tripulantes tendrán derecho a solicitar víveres particulares a su cargo, siendo embarcados por la empresa siguiendo instrucciones de los mismos.

En función de las especiales características que reviste el trabajo en alta mar, la dieta alimenticia y el alojamiento no se considerarán salario en especie a efectos retributivos.

Artículo 63. Anticipos mensuales.

La cantidad a satisfacer mensualmente a los trabajadores en concepto de salario, previo a la liquidación de marea, será el 90 por 100 del salario garantizado y deberá hacerse efectivo dentro de los cinco días siguientes a cada mes vencido, al domicilio o cuenta corriente de la entidad bancaria que el tripulante indique, salvo acuerdo entre partes.

Artículo 64. Retribuciones de los Patrones de pesca (técnicos de pesca).

Las retribuciones de los primeros Patrones no experimentarán variaciones por aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, y ello con independencia de los acuerdos posteriores entre éstos y sus armadores.

Sin embargo, los diferentes conceptos salariales, que se hallan incluidos en el porcentaje pactado entre el Patrón o técnico de pesca y el armador, quedaran reflejados en los correspondientes recibos de salarios.

Artículo 65. Participación en el seguro de la pesca.

En caso de apresamiento, avería o cualquier otra circunstancia que dé lugar a la pérdida total de la pesca capturada por el buque, y siempre que el armador tuviera una póliza de seguros que cubriera tal riesgo, una vez satisfecha por la entidad aseguradora la indemnización correspondiente, los tripulantes tendrán derecho a participar de la cuantía que la compañía aseguradora asigne al valor de la pesca, en el porcentaje que cada tripulante tuviese pactado en contrato de trabajo.

Artículo 66. Condiciones mínimas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo tienen la condición de mínimas.

Los buques con sus máquinas, aparejos y pertrechos estarán afectos a la responsabilidad de los salarios devengados por las dotaciones, como créditos preferentes.

La retribución del personal interino o eventual será al menos la fijada por el presente Convenio Colectivo, percibiendo, además, todos los emolumentos que se reconozcan para el personal fijo.

CAPÍTULO IX

Indemnizaciones

Artículo 67. Viajes o desplazamientos.

Durante los viajes o desplazamientos que el personal comprendido en este Convenio Colectivo tenga que realizar con motivo de comisiones de servicios, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir por adelantado los gastos de locomoción, caso de no entregársele los billetes de pasaje.

La dirección de la empresa determinará el medio de transporte a emplear por el trabajador en comisión de servicio.

Artículo 68. Dietas.

Si el personal afectado por este Convenio Colectivo tuviera que realizar viajes y desplazamientos con motivo de comisiones de servicios en territorio nacional o en el extranjero, tendrá derecho a percibir, en concepto de manutención y estancia, las siguientes dietas:

1.º En territorio nacional:

- a) Pernotando fuera del domicilio: 6.500 pesetas/día.
- b) Sin pernoctar: 4.000 pesetas/día.

2.º En territorio extranjero:

La empresa abonará el 300 por 100 de la cantidad que figura en el apartado b) del punto 1.º de este artículo.

En ambos casos, la dirección de la empresa podrá sustituir las cantidades anteriormente expuestas por:

- a) Adelantar un fondo al tripulante para gastos de manutención, que deberá justificar posteriormente.
- b) Contratar la empresa directamente los gastos de manutención y alojamiento con una empresa hotelera.

Artículo 69. Pérdida de equipaje.

En caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque, por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, el armador abonará una indemnización a cada tripulante no inferior al salario garantizado mensual que figura en el anexo I de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de fallecimiento del tripulante esta indemnización será abonada a sus herederos.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 70. Facultad para sancionar.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 71. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 72. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.ª Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- 2.ª Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- 3.ª Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por breve tiempo, durante el tiempo o turno designado por el mando del buque, de conformidad con lo que establece el artículo 40 del presente Convenio. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros

de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.^a Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebransen el orden y la disciplina del personal del buque podrán ser consideradas como falta grave.

5.^a Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

6.^a Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

7.^a Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 73. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.^a Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo, no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2.^a Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.^a El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de comunicar a la empresa los datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecten a sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social. El falseamiento de dichos datos por parte del trabajador tendrá la consideración de falta laboral muy grave.

4.^a No comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un plazo de treinta días, desde que aquél se produjo, de hallarse este embarcado, o de quince días, de hallarse en tierra.

5.^a Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.

6.^a Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7.^a La imprudencia grave en actos 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.

8.^a La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

9.^a Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

10.^a La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

11.^a No hallarse en posesión del reconocimiento médico en vigor en el momento de ser embarcado, salvo que el trabajador acredite que, pese haberlo solicitado ante los servicios sanitarios competentes, éstos no hubieran podido realizarlo.

Artículo 74. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.^a Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.

2.^a Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3.^a La ausencia de a bordo, no estando franco de servicio, sin permiso del Jefe respectivo, así como el abandono de la guardia.

4.^a No cumplir la orden de embarque, cuando haya mediado el preceptivo aviso, sin causa grave que lo justifique.

5.^a Quedarse en tierra por su culpa al salir el barco a la mar, cuando este no zarpe antes de la hora anunciada, sin perjuicio del derecho que le asiste al armador a exigir como indemnización el resarcimiento de los daños y perjuicios consiguientes.

6.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

7.^a La reincidencia en faltas de insubordinación o indisciplina en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, y en aquello que afecte a la seguridad de la tripulación, la del buque y su carga.

8.^a La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice

trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

9.^a Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10.^a La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

11.^a La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

12.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus compañeros de trabajo, así como revelar, a personas ajenas al armador, datos de reserva obligada.

13.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

14.^a Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

15.^a Cualquier acto contrario a la legislación nacional o extranjera que suponga perjuicio para el resto de la tripulación o el armador del buque.

16.^a El cocinero que no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el cargo requiere, ocasionándole con ello perjuicio al personal embarcado.

17.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalación de pesca que se transporte, enseres y documentos de la empresa.

18.^a La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicios al buque, al armador o compañeros y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daños graves.

19.^a No dar cuenta inmediata al Jefe del buque de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o cámaras de congelación, o en cualquier otro servicio del barco o útiles de la pesca, así como el no comunicarle con la debida frecuencia el consumo y existencias de combustible, materiales lubricantes y agua dulce.

20.^a Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados.

21.^a La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 75. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito, tanto al trabajador como al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta la llegada a puerto.

Artículo 76. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a noventa días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de noventa y un días a ciento ochenta días.

Despido.

Artículo 77. Prescripción.

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI**Salud laboral****Artículo 78. Obligaciones generales del armador y tripulantes.****1. Son obligaciones del armador:**

1.ª Cumplir las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo que fueran de pertinente aplicación en los barcos y demás centros de trabajo de la empresa, por razón de las actividades laborales que en ellos se realicen, y especialmente, lo dispuesto en los pactos de la OIT sobre seguridad de la vida humana en el mar y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en todo aquello que afecte a los buques pesqueros.

2.ª Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa.

3.ª Proveer cuanto fuere preciso para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad.

4.ª Dar las instrucciones necesarias para el mantenimiento de la limpieza e higiene en las embarcaciones y servicios de personal, así como realizar las preceptivas desinfecciones y desinsectaciones con regularidad.

5.ª Proveer al personal de la ropa de trabajo y de cama que, con carácter de mínimos, establece el presente capítulo.

6.ª Promover la más completa formación de los trabajadores al servicio de la empresa, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

7.ª Facilitar instrucción adecuada al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos, que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

8.ª Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones que efectúe el Delegado de Prevención de cada buque e informarle, en su caso, de los motivos y razones por los cuales no fueron aceptadas.

2. Obligaciones de los Jefes de Departamento:

Los Patrones de pesca y de costa, el Jefe de Máquinas, el Contramaestre, el Cocinero y, en general, cualquier Jefe de departamento tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones:

1.ª Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en las normas, instrucciones y cuanto específicamente estuviere establecido sobre seguridad e higiene en el trabajo.

2.ª Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deban realizar, especialmente en los distintos de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3.ª Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

3. Obligaciones de los tripulantes:

Incumbe a los tripulantes la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el barco y en el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyo fin deberán cumplir las instrucciones y órdenes que, a tales efectos, les sean dadas por sus superiores.

Los tripulantes, expresamente, están obligados a:

1.º Atender las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por el armador.

2.º Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3.º Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos.

4.º Mantener la limpieza e higiene en el buque y, expresamente, la de los camarotes, taquillas y resto de compartimentos colectivos o individuales destinados al uso personal de la tripulación.

Artículo 79. Ejercicios a bordo.

Para dar cumplimiento a los ejercicios periódicos que cada quince días fija el SEVIMAR (Solas 74 y Prot. 78), será obligatorio:

Una vez cada quince días, el Patrón de pesca, en unión del Patrón de costa y el Jefe de Máquinas, reunirá a la tripulación franca de servicio y le instruirá acerca de:

Seguridad interior del buque.

Búsqueda y rescate.

Prevención de incendios y averías.

Comunicaciones.

Abandono del buque.

Supervivencia en la mar.

Extracto del Pacto Internacional SEVIMAR.

Para ayudarse en su labor existirán en cada buque suficientes manuales sobre seguridad e higiene en la mar (siendo recomendada la obra «Prácticas de Seguridad Marítima» en tanto ésta se encuentre actualizada); un manual técnico de seguridad e higiene en la mar del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y no menos de 6 fotocopias del manual de manejo de las balsas salvavidas que lleve el buque.

Artículo 80. Cursos de seguridad marítima y de formación sanitaria.

Las empresas armadoras fomentarán la asistencia de los Jefes de departamento y resto de la tripulación a los cursos de seguridad marítima y formación sanitaria, desarrollados por el Instituto Social de la Marina y otros organismos de probada capacitación.

La asistencia a dichos cursos se efectuará, preferentemente, durante períodos de parada prolongada en puerto por reparación del buque, paradas biológicas y expectativa de embarque. Para la asistencia en cualquier otra situación se estará a lo expresamente pactado entre armador y tripulante.

Artículo 81. Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

En lo relativo a materia de salud laboral y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa que la desarrolle.

La elección, garantías y funciones de los Delegados de Prevención y de los Comités de Salud serán las determinadas en el Capítulo V de la mencionada Ley.

No obstante, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley, las partes acuerdan la creación de un Comité Central de Salud Laboral de composición paritaria.

El Comité lo conformarán dos miembros de la parte social y dos miembros de la parte empresarial. Los componentes de la parte social serán designados uno por cada sindicato firmante del presente Convenio. El Comité se reunirá al menos cada tres meses.

En la primera de sus reuniones el Comité se otorgará su reglamento de funcionamiento.

Artículo 82. Luz de baterías.

Hallándose el buque en puerto, y pernoctando a bordo la tripulación o parte de ella, en orden a evitar un servicio de guardia en la sala de máquinas para controlar los grupos generadores eléctricos, se deberá disponer de puntos de luz en la habitación, alimentados por baterías o grupos autónomos.

Una vez que el buque cuente con los mencionados equipos será responsabilidad del Jefe de máquinas tenerlos a punto a la llegada del barco a puerto.

Artículo 83. Ropa de trabajo.

El armador deberá facilitar anualmente a los tripulantes de los diferentes departamentos, y con carácter de mínimos, la relación de prendas y número de las mismas que se especifican a continuación. El primer Patrón o el Jefe de máquinas decidirán, en su caso, las entregas complementarias que a su juicio fuesen necesarias. El tripulante deberá justificar

la reposición de las diferentes prendas en casos extraordinarios mediante entrega de las anteriormente recibidas, rotas o inutilizadas. En caso contrario, el armador descontará su importe de la liquidación que proceda, exceptuando, no obstante, los casos justificados de pérdida o inutilidad prematura:

Cubierta:

Calcetines de lana: Cuatro pares.
Botas de agua homologadas: Tres pares.
Mandiletas impermeables: Dos unidades.
Pantalones impermeables: Dos unidades.
Chaquetones impermeables con capuchas: Tres unidades.
Guantes de maniobra: Según necesidad.
Guantes de elaboración del pescado: Según necesidad.

Bodega frigorífica:

Calcetines de lana: Seis pares.
Guantes de lana: Según necesidad.
Botas contra el frío homologadas: Dos pares.
Trajes de frío (chaquetón y pantalón): Dos unidades.
Pasamontañas: Dos unidades.
Jerseys de lana: Dos unidades.
Camisas lana manga larga: Dos unidades.
Fajas de cintura: Dos unidades.

Máquinas:

Fundas o buzos: Tres unidades.
Botas de seguridad homologadas: Dos pares para el departamento.
Equipo ropa de frío: Dos unidades para el departamento.
Protector auditivo: Una unidad tripulante/año.
Guantes de máquinas: Cuatro pares hombre/año.

Cocina-Fonda:

Botas de agua media caña: Dos pares.
Calcetines: Cuatro pares.
Delantales de tela: Cuatro unidades.
Delantales de plástico: Dos unidades.

Artículo 84. Ropa de cama.

La empresa proporcionará al tripulante un equipo completo de cama, cada año de servicio, compuesto por:

Una colchoneta.
Una almohada.
Tres juegos de sábanas.
Tres fundas de almohada.
Dos mantas.
Un cubrecamas.
Tres toallas, al menos, una de baño.

El tripulante, caso de cesar temporal o definitivamente en su puesto de trabajo, deberá restituir al armador dicha ropa de cama, pudiendo el armador, en caso contrario, descontar su importe de la liquidación que proceda, exceptuando, no obstante, los casos justificados de pérdida o inutilidad prematura.

Artículo 85. Alimentación.

La manutención que el armador ha de facilitar a la tripulación consistirá, básicamente, en desayuno y dos comidas al día; variada, abundante, sana, bien condimentada y apropiada a las condiciones climatológicas del banco pesquero canario-sahariano.

Cada tripulante, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca o categoría que ostente, deberá recibir, como ración normal, una alimentación diaria que suponga de 3.000 a 4.000 calorías, en función de la dureza del trabajo que realice.

La ración calórica será, como mínimo, calculada teniendo en cuenta que de un 10 a un 15 por 100 de las calorías totales deben darse en proteínas (albuminoides), un 30 a 40 por 100 de grasas y un 50 a 60 por 100 en hidratos de carbono (hidrocarbonados). La aportación de las sustancias minerales y vitaminas necesarias quedan aseguradas por el suministro de leche, verduras y frutas frescas, que no deben faltar en la dieta del tripulante.

Durante las guardias y trabajos nocturnos, tanto en la mar como en puerto, el responsable del departamento de cocina pondrá a disposición de los tripulantes para su consumo el café, la leche y los alimentos necesarios.

El agua de beber se conservará en tanques, que deberán ajustarse a las condiciones que, a tal efecto, se fijan en las normas legalmente establecidas, prohibiéndose terminantemente el uso de boquillas para extraer el agua por succión, en evitación de lo cual se dispondrá de instalación de grifos o surtidores en forma adecuada para evitar riesgos de contaminación.

Artículo 86. Servicio de limpieza.

Las empresas proveerán a sus buques de medios pertinentes para la limpieza de los efectos personales de los tripulantes, lavadora —salvo que el armador pueda demostrar al Delegado de Prevención de buque la imposibilidad de su instalación— y plancha. El buque deberá ser provisto de dichos elementos en la primera entrada que, tras una marea habitual, efectúe a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y su entrada en vigor.

Artículo 87. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán con entidades de seguros, en el plazo de tres meses tras la firma del mismo, pólizas que cubran los riesgos de incapacidad permanente para la profesión habitual y muerte que puedan sobrevenir al tripulante con ocasión de su trabajo, que contemplen las siguientes indemnizaciones para éste o sus causahabientes:

Por fallecimiento: 2.500.000 pesetas.

Por incapacidad permanente: 3.000.000 de pesetas.

Esta compensación es compatible con la pensión e indemnización que pueda causar el trabajador en la Seguridad Social o mutua patronal.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 88. Derechos sindicales.

Las empresas armadoras respetarán el derecho de todos los tripulantes a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar las actividades normales de la empresa; 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 discriminarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 89. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a cada sindicato, las empresas descontarán en la hoja de salarios de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito firmado, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación, en contrario durante periodos de un año.

Artículo 90. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión. Los permisos mencionados serán retribuidos a razón del salario garantizado que figura en la tabla del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Una vez finalizada la negociación del Convenio Colectivo, los tripulantes que hayan sido componentes de la Mesa Negociadora tendrán derecho a reincorporarse a sus respectivos puestos de trabajo en las condiciones previstas en la ley.

Artículo 91. Funciones de los Comités de Empresas y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán, con independencia de las legalmente establecidas, las siguientes competencias:

- 1.ª Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, en idénticas condiciones que los socios o miembros integrantes de la misma, dependiendo de la forma jurídica que aquélla adopte, sobre la evolución general de la misma, del sector productivo al que pertenece, evolución de las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.
- 2.ª El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán emitir, en un plazo máximo de quince días, informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes materias:

- a) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- b) Fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 3.ª Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 4.ª Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- 5.ª Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 6.ª Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economatos que existieran en la misma.
- 7.ª Representar al conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.
- 8.ª Intervenir ante la Dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materias laborales y de seguridad Social, así como el respeto a los pactos y condiciones en vigor, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los organismos competentes.

Artículo 92. Garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- 1.ª Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- 2.ª Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores de la misma categoría profesional, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3.ª No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato, sea su expiración por agotamiento del plazo, dimisión o revocación, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- 4.ª Optar entre la readmisión y la indemnización en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.
- 5.ª Expresar —colegiadamente si se trata del Comité— con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los comunicados de interés laboral o social.
- 6.ª Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores: Quince horas.
De 50 a 100 trabajadores: Veinte horas.

- 7.ª Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que se acreditará documentalente, se podrá acumular en uno o en varios miembros del Comité o Delegados de Personal las horas no utilizadas por los restantes miembros durante el trimestre anterior.

Artículo 93. Comunicaciones.

Siempre que no interfiera el normal desarrollo de las actividades a bordo del barco a juicio del Patrón con mando en el mismo, los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán hacer uso de la telefonía del barco, para dar, recibir o pedir noticias o comunicados.

A tal fin, los representantes de las tripulaciones dispondrán de un crédito sindical de una hora semanal para la utilización de la radio, tiempo que podrá ser utilizado para comunicaciones con otros barcos del caladero o bien para recibir llamadas desde tierra. Asimismo, dentro de dicha hora, dispondrán de un crédito de diez minutos semanales de utilización de la telefonía para realizar llamadas a territorio nacional.

En todo caso, los tripulantes, sin excepción, tendrán derecho a comunicarse por telefonía, al menos una vez por semana, corriendo éstos con los gastos que origine la comunicación.

CAPÍTULO XIII**Comisión Paritaria****Artículo 94. Acuerdo para establecer la Comisión Paritaria.**

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 95. Composición.

La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada una de las partes, quienes, de entre ellos, designarán Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 96. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinario y extraordinario. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo supuesto, el plazo será de diez días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Paritaria cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán, inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Artículo 97. Funciones.

- 1.ª Interpretación del Convenio Colectivo.
- 2.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.ª Recepción y distribución de informes sobre las materias que interesen al sector: Análisis de la situación económica, productividad, empleo, formación profesional, etc.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria, ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición final

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Arrastreros al Fresco, aprobada por Orden de 31 de julio de 1976, así como aquellas otras normas de igual rango que regulen la actividad incluida en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, artículo 1.º del mismo, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I**Salario garantizado 1997**

	Pesetas — Día	Pesetas — Año
Grupo 1.º : Titulados:		
Patrón de Pesca	4.526	1.651.875
Jefe de Máquinas	4.526	1.651.875
Patrón de Costa	4.526	1.651.875
Segundo de Máquinas	4.072	1.486.351

	Pesetas Día	Pesetas Año
Grupo 2.º: Maestranza:		
Contramaestre	3.321	1.212.224
Cocinero	3.321	1.212.224
Grupo 3.º: Subalternos Especialistas:		
Marinero	2.869	1.047.074
Marinero-Clasificador	2.869	1.047.074
Marinero-Redero	2.869	1.047.074
Marinero-Marmitón (Cho)	2.869	1.047.074
Engrasador	2.869	1.047.074

19011 *RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Entidades de Financiación, de Arrendamiento financiero (Leasing) y de Factoring.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Entidades de Financiación, de Arrendamiento financiero (Leasing) y de Factoring (código de convenio número 9901945), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1997, de una parte, por la Asociación Nacional de Entidades de Financiación (ASNEF), la Asociación Española de Leasing (AEL) y la Asociación Española de Factoring (AEF), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras (FEBA-CC. OO.) y la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT) en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LAS ENTIDADES DE FINANCIACIÓN, DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING) Y DE FACTORING

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo Marco afecta a todas las entidades de financiación, de arrendamiento financiero (leasing), de factoring y establecimientos financieros, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros de ASNEF (Asociación Nacional de Entidades de Financiación), de AEL (Asociación Española de Leasing) o de EAF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consiste en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este convenio los bancos privados, públicos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1997 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 1998.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente Convenio Colectivo sustituye, íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y sustituida la citada ordenanza laboral.

Artículo 4. *Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo convenios suscritos con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo:

- a) Clasificación profesional, salvo lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7.
- b) Promoción y ascensos.
- c) Régimen disciplinario.
- d) Tablas salariales y cuantías de salarios, en cuanto que la estructura y cuantías previstas en el presente Convenio Colectivo tendrán carácter de mínimos y habrán de ser respetadas en todo caso, salvo lo previsto en la cláusula adicional segunda.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa.

Las percepciones salariales, efectivamente, devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

3. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

Artículo 6. *Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1998, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o resolución.

CAPÍTULO II

Del personal

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo quedará integrado, según los grupos profesionales de administrativos, comerciales o técnicos y especialistas, en los siguientes niveles:

- Grupo: A.
- Grupo: B. Niveles: B₁, B₂ y B₃.
- Grupo: C.
- Grupo: D. Niveles: D₁, D₂ y D₃.