

LAUDO ARBITRAL. BUQUES ARRASTREROS CONGELADORES

(BOE 22/01/2002; Vigencia: 01/01/2002 a ...)

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 27 de noviembre de 2001 dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores, aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974 y del que han sido parte, de un lado, la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesquerías Varias (ANAVAR) y la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Merluza (ANAMER) y, de otro, la Confederación Intersindical Gallega, la Federación Estatal de Comunicación, Transporte y Mar de UGT y la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” .

LAUDO ARBITRAL

En Madrid, a 27 de noviembre de 2001, don Alfonso Morón Merchante, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, actuando como árbitro designado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su reunión de 21 de diciembre de 2000, ha dictado el siguiente

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral de Buques Congeladores, aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974 (“Boletín Oficial del Estado” de los días 21 y 23).

Han sido partes, de un lado, la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesquerías varias (ANAVAR) y la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Merluza (ANAMER) y, de otro, la Confederación Intersindical Gallega, la Federación Estatal de Comunicación, Transporte y Mar de UGT, y la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO, en su legal representación.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.— Por la CCNCC se ha venido efectuando en los últimos años, en el marco de las competencias que le atribuyó la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo), un seguimiento del proceso de negociación entre partes de un Convenio Estatal de Buques arrastreros congeladores que vendría a sustituir a la derogada Ordenanza Laboral.

La Subcomisión de Trabajo para materias de la negociación colectiva ha recabado de las partes en múltiples ocasiones información sobre el desarrollo y los avances de dicho proceso

negociador, llegándose a convocar una reunión en la sede de la Comisión de 28 de noviembre de 2000, a la que asistieron los representantes sindicales (no pudiendo comparecer la representación de ANAVER y ANAMER por no haber recibido la convocatoria) en la que se acordó convocar una reunión negociadora en un último intento de alcanzar un acuerdo final.

Segundo.— Según la documentación que consta en la Comisión Consultiva, que ha venido siendo aportada regularmente por las partes, a raíz de los esfuerzos de varias Consejerías de la Xunta de Galicia para promover el encuentro de los interlocutores sociales legitimados en el sector pesquero, se obtuvo el 28 de abril de 1997 el compromiso de las partes para negociar un Convenio Colectivo estatal para el subsector del congelado.

Tras diversos contactos previos se constituyó la Mesa Negociadora el 9 de diciembre de 1997, iniciándose la negociación en el mes de enero de 1998, y sucediéndose más de treinta reuniones en las que desarrolló las funciones de Presidencia y Secretaria de la Mesa del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

En la reunión de 25 de marzo de 1999, las partes acordaron someterse a la mediación de AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo), escogiéndose como mediador a don José Vázquez Portomeñe, bajo cuya presidencia se mantuvieron numerosas reuniones negociadoras hasta el 5 de febrero de 2001 en que concluyeron los contactos sin acuerdo.

Los resultados de dichas negociaciones, hasta su ruptura, se han reflejado en un documento del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, fechado el 1 de febrero de 2001, en que se recogen de manera extensa y precisa los extremos en los que se logró un texto consensuado y se especifican los pendientes de acuerdo.

Se concluye, en consecuencia, que a pesar de haberse producido un prolongado esfuerzo negociador por las partes representativas del Sector, contando con la intervención del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y del AGA, ha resultado imposible concluir un texto acordado de Convenio estatal.

Tercero.— Ante este estado de cosas, el Pleno de la CCNCC, en su reunión de 21 de diciembre de 2000, adoptó mayoritariamente el acuerdo de iniciar el proceso arbitral previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, proponiendo a las partes un procedimiento para la designación de un árbitro por consenso.

En el Pleno de 29 de marzo de 2001 se acordó la designación de don Alfonso Morón Merchante como árbitro.

Cuarto.— Una vez formalizada la aceptación por parte del árbitro designado, y con gran retraso debido a problemas de carácter personal y material en la CCNCC que son conocidos por las partes, se convocó a las representaciones patronal y sindical a una reunión que tuvo lugar en la mañana del 18 de octubre pasado en la sede del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Asistieron a la reunión por una parte, don Xavier Aboi y don Enrique Albor en representación de CIG, don Ramiro Otero en representación de CC.OO, don Manuel Souto y don Roberto Fernández en representación de UGT, y por otra parte don José Ramón Fuentes, que fue asistido por el Letrado don Jaime Conde, en representación de ANAVAR y ANAMER.

A lo largo de la reunión se examinó el desarrollo del largo proceso negociador a que se ha hecho referencia, se delimitaron los temas en que no se ha logrado alcanzar un acuerdo y se expusieron razonadamente las posiciones de cada una de las partes sobre las mismas.

Al término de la reunión, se indicó a las partes la posibilidad de aportar, si lo estimaban conveniente, unos documentos en que se recogieran sus propuestas en cada uno de los temas litigiosos.

Han tenido entrada en el registro de la CCNCC sendos documentos elaborados por UGT (bajo el título de Propuesta de Laudo para Buques Congeladores) y por ANAMER y ANAVER, en los que se formulan sus propuestas respectivas.

CONSIDERACIONES

Primera.— Este procedimiento arbitral se realiza conforme a las previsiones que establece la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose respetado los presupuestos de hecho que tal norma establece: El requerimiento a las organizaciones patronales y sindicales representativas en el Sector para entablar negociaciones a fin de evitar los vacíos de cobertura que pudo ocasionar la derogación de la Ordenanza; el seguimiento hasta su conclusión sin acuerdo de este proceso negociador y, por último, la decisión de someter las divergencias existentes a una decisión arbitral.

La controversia sometida a Laudo no es de naturaleza jurídica, ya que no trata de la interpretación o aplicación de una norma preexistente sino, precisamente de rellenar una laguna o vacío en la regulación de las relaciones laborales en el Sector. La solución no tiene, pues, más límites que el leal, saber y entender del árbitro, que cuenta con un amplio margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como único fundamento sustantivo.

Segunda.— En cuanto al contenido del Laudo, la jurisprudencia administrativa de la CCNCC, que tiene su origen en el Acuerdo del Pleno de 15 de enero de 1996, ha venido estableciendo que la materia sometida a este tipo de arbitraje obligatorio debe recaer, de manera exclusiva, sobre las siguientes materias: Clasificación profesional, promoción profesional de los trabajadores en su vertiente puramente profesional (ascensos) y económica (retribución de la antigüedad). Estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones).

El presente Laudo se limitará, en consecuencia, a regular estas cuatro materias que han sido consideradas por la CCNCC como el núcleo fundamental que no podía quedar carente de cobertura por la desaparición de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo.

Cualquier disposición ajena a estas materias tendría un carácter extemporáneo y supondría una extralimitación del mandato recibido que viciaría todo el procedimiento.

La declaración anterior tiene especial relevancia a la luz del Acta número 2/01 de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de Buques arrastreros de la flota congeladora, en la que se reflejan las definitivas propuestas de las partes empresarial y social y se acuerda declarar rotas las negociaciones.

Las divergencias que refleja dicha Acta tienen un carácter fundamentalmente económico, centrándose fundamentalmente en el montante del salario garantizado y el establecimiento de un porcentaje de capturas.

Tal como manifestó este árbitro a las partes en la reunión mantenida el 18 de octubre pasado, resulta absolutamente imposible abordar en el marco de este procedimiento arbitral una solución a estos temas económicos por las razones de congruencia expresadas anteriormente. Debe concluirse, en consecuencia, que el presente Laudo sólo constituirá un modesto paso adelante en esta larga negociación cuya conclusión definitiva, especialmente en la fijación concreta de la cuantía de los diversos conceptos económicos, sólo corresponde a las propias partes a través de un acuerdo directo o mediante el sometimiento a un arbitraje voluntario.

Este estado de cosas tiene un explícito reflejo en el párrafo final del Acta número 2/01 que señala textualmente que “aun coincidiendo todas las partes en el convencimiento de que en Madrid no se va a resolver nada y que el Laudo Arbitral que se dicte en el seno de la CCNCC tendrá como consecuencia que esta Mesa tenga que seguir negociando, acuerdan declarar rotas las negociaciones”. Esta voluntad de proseguir las negociaciones, que es alentada por este árbitro, se contempla en el articulado del Laudo cuando establece que la futura entrada en vigor de un Convenio Colectivo producirá la inaplicación del mismo, y será siempre de aplicación preferente respecto a su contenido.

Tercero.— Sentado lo anterior, y entrando ya en los contenidos concretos del arbitraje, resulta de esencial importancia el documento elaborado por el Consejo Gallego de Relaciones Laborales en febrero de 2001, en que se recoge un texto provisional del Convenio con los artículos acordados y aquellos otros pendientes de redacción definitiva.

Aunque no pueda darse valor de acuerdo entre partes a este documento de trabajo, ya que todo Convenio Colectivo constituye un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos por separado, no puede ignorarse en lo que supone de manifestación de una voluntad conjunta de las partes sobre estas materias concretas. Parece obligado, en consecuencia, que este árbitro reconozca la validez de estos antecedentes por su valor de regulación estudiada por las partes concocedoras del Sector y se permita incorporarlos de manera amplia, limitando su actuación a decidir sobre los temas en los que ha sido imposible alcanzar un acuerdo o un texto común.

Se ha constatado que existe un amplio consenso en la regulación de la clasificación profesional, de la promoción profesional y económica y de la parte sustancial del régimen de faltas y sanciones.

Las diferencias más importantes, dentro de las materias que serán objeto de este Laudo, se centran en la exclusión de su aplicación al personal de mando en los pesqueros, en la inclusión de determinados conceptos retributivos y en el procedimiento para la imposición de medidas sancionadoras.

Cuarta.— La representación patronal es partidaria de excluir de la aplicación del Laudo Arbitral al Capitán o Técnico de Pesca, al Jefe de Máquinas y al que ejerza el mando o despache el buque. Justifica esta exclusión en el acuerdo que, en su opinión, se alcanzó en este sentido en la Mesa Negociadora y en los precedentes que han supuesto la derogada Ordenanza y la regulación del Convenio Colectivo del banco pesquero canario-sahariano.

La representación sindical contesta la calificación como trabajadores de alta dirección de estas categorías profesionales e hizo entrega en la reunión mantenida de varias sentencias que excluyen al Jefe de máquinas de esta consideración.

Una lectura atenta del artículo 61 de la Ordenanza y del artículo 9.º del Convenio para la flota congeladora del banco canario-sahariano permite concluir que ambos regulan, de manera congruente con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, y en base a la naturaleza de especial confianza de la relación laboral que les une a la empresa, la posibilidad de que el armador disponga libremente el cese de los trabajadores que ocupan estas categorías, pero este régimen especial de extinción de sus relaciones laborales no conlleva en absoluto la inaplicación total de las normas reglamentarias o convencionales con carácter general.

Parece lógico, en consecuencia, excluir a este tipo de trabajadores de la regulación general de carácter disciplinario, pero no se encuentra justificación para declararles, con carácter general, como personal fuera de Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan acordar este extremo en un futuro Convenio o Acuerdo.

Respecto a la petición formulada por la representación de UGT de que el capítulo de faltas y sanciones contenga, junto a una tipificación de las mismas, un prolijo procedimiento sancionador, de carácter excesivamente garantista, no se considere oportuno la inclusión del mismo.

Los Convenios paralelos en el sector (marisco y banco pesquero-sahariano) no hacen referencia alguna sobre un procedimiento especial. Tampoco lo hace el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos de 28 de abril de 1997 que debe servir como referente general. Parece oportuno tan solo ampliar también a las faltas graves la necesidad de comunicación escrita y motivada al trabajador y a sus representantes legales, pero no regular un procedimiento excepcional y reglamentista que poco añade a las garantías legales y jurisdiccionales que la normativa general reconoce al trabajador que sea objeto de una sanción.

Quinta.— En materia de estructura salarial se hace una diferenciación entre los conceptos retributivos que deben ser objeto de aplicación generalizada y aquellos otros conceptos o complementos salariales cuya aplicación queda condicionada a su inclusión en un Convenio o Acuerdo Colectivo o, en defecto de ellos, a través de los contratos individuales de trabajo.

Los conceptos que se enumeran en primer lugar son: El salario base, la participación en ventas, el salario garantizado y las gratificaciones extraordinarias. Aunque no quepa determinar su cuantía económica por las razones antes expuestas, el Laudo contiene una definición básica de los mismos y un mandato claro para que se proceda a su cuantificación a través de acuerdos generales o individuales. Para los restantes conceptos se realiza una definición de carácter general y se condiciona su virtualidad y su aplicación práctica a un acuerdo expreso al efecto a través de Convenio Colectivo o de contrato de trabajo.

Deben hacerse, por último, algunas consideraciones sobre ciertos conceptos retributivos cuya inclusión en el Laudo o el futuro Convenio es objeto de posiciones discrepantes. Se trata de las partes muertas, los trabajos primados y la participación en el seguro de pesca, cuya redacción quedó pendiente en el texto provisional antes referido.

Los dos Convenios Colectivos existentes a este día en el Sector establecen una regulación de estos tres conceptos, con una redacción prácticamente idéntica de los mismos.

Teniendo este Laudo un carácter de norma general mínima, de aplicación meramente supletoria o subsidiaria respecto de cualquier Convenio o Acuerdo, e incluso respecto de los contratos o de las condiciones pactadas individualmente, no parece que deba ignorarse la referencia a unos conceptos retributivos que son usuales en el Sector, sin perjuicio de que la aplicación práctica de los mismos, tanto en su cuantía como en sus modalidades concretas

quede reservada a la negociación colectiva o individual. Se opta en definitiva por reproducir la redacción que se da a estas materias en los Convenios antes citados, en el bien entendido de que su virtualidad concreta dependerá en todo caso de un pacto previo.

Igual solución se adopta en lo referente a la participación en el seguro de pesca para el caso de que, por razón de fuerza mayor, se produzca una pérdida total o parcial de la pesca ya capturada por el buque. Por un principio de elemental justicia, parece razonable que la indemnización que perciba el armador por razón de lucro cesante, en la cuantía que la Compañía de Seguros asigne el valor de la pesca, sea distribuida entre la empresa y los trabajadores en el mismo porcentaje que estuviera establecido para el caso de que la marea hubiera finalizado con normalidad y se hubiera procedido a la venta de las capturas. Lo contrario conduciría a una situación de enriquecimiento injusto evidente por una de las partes.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido el siguiente:

LAUDO

Dictar las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en los sectores de Buques arrastreros congeladores que no cuenten con un Convenio Colectivo específico, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 19 de diciembre de 1974.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento tendrá fuerza de Convenio Colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la CCNCC se procederá a notificar el Laudo a las partes, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

LAUDO ARBITRAL PARA EL SECTOR DE BUQUES ARRASTREROS CONGELADORES

CAPÍTULO I

Normas de configuración

Ámbito territorial y funcional

El presente Laudo es de ámbito estatal y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase y puerto base, dedicadas a la pesca marítima en buques arrastreros congeladores en todo el territorio nacional.

No afecta a las relaciones laborales de los buques arrastreros incluidos en el censo oficial de buques bacaladeros, en los dedicados a la pesca de marisco ni aquellos a los que afecta el Convenio Colectivo para la flota del banco canario-sahariano, que se regirán por sus normas específicas.

Ámbito personal

El Laudo afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y temporales, cualquiera que sea la

modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado, que presten servicios en el momento de su entrada en vigor formando parte de la tripulación de los buques señalados en el apartado anterior, así como a aquellos que ingresen en ellos durante su vigencia.

No obstante, el capítulo que regula el régimen disciplinario no será de aplicación a los cargos que sean contratados, según lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, entendiéndose por tales a estos solos efectos el Capitán o Técnico de Pesca, el Jefe de Máquinas y el que ejerza el mando o despache el buque.

Naturaleza y eficacia del Laudo

1. El presente Laudo ha sido dictado conforme a lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, una vez concluidas sin acuerdo las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza de Trabajo para la Pesca Marítima en Buques Congeladores aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1974.

2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, el Laudo tiene la eficacia jurídica y personal de los Convenios Colectivos regulados en el título III de dicho texto legal.

3. Se respetarán a título individual las condiciones económicas y de cualquier otra clase que fueran más beneficiosas que las establecidas en el Laudo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

4. Vigencia:

1.º El Laudo entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2002 y tendrá una vigencia indefinida.

2.º La entrada en vigor de un acuerdo o Convenio Colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o parcial inaplicación del mismo. El referido acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, no entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Estructura salarial

Salario base

El salario base, o parte de la retribución fijada por la unidad de tiempo, se determinará para cada categoría profesional en Convenio o Acuerdo Colectivo o, en su defecto, se establecerá en los contratos individuales de trabajo.

Participación en las ventas

Todos los tripulantes de las dotaciones de los buques tendrán derecho a la percepción de un complemento de productividad consistente en la participación en el producto del valor de la venta de las capturas obtenidas en los períodos de permanencia en el mar, en los porcentajes que se fijen para cada categoría profesional.

Para determinar el valor en venta de la pesca capturada a efectos de la participación del personal se tomará su montante al contado, admitiendo como tal el pago realizado en un período de treinta días a partir de la venta y efectuándose los descuentos que las partes pacten a través de Convenio o pacto colectivo, contrato individual de trabajo o mediante la aceptación de los usos y costumbres locales.

Salario garantizado

Se garantiza la percepción mensual bruta y su proporción para espacios temporales inferiores, referidos a cada período de campaña o marea correspondiente y por todos los conceptos retributivos, de las cantidades que se establezcan, por este concepto, en los Convenios Colectivos, contrato individual de trabajo o usos y costumbres locales.

Si la suma de los conceptos retributivos no alcanzase dichas cantidades, las empresas abonarán la diferencia resultante.

Gratificaciones extraordinarias

Los tripulantes percibirán dos gratificaciones extraordinarias anuales por el importe que se negocie entre las partes, que serán abonadas en los meses de junio y diciembre.

Compensación económica de descansos

El total acumulado de tiempo correspondiente a descansos semanales y festivos que no se puedan disfrutar acumulados a otros períodos de inactividad podrá ser compensado en metálico, en los términos previsto en el artículo 18 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, cuando así se acuerde a través de un Convenio Colectivo que determinará las cuantías abonables por este concepto.

Anticipos

Todos los tripulantes tienen derecho a percibir cada mes vencido cantidades a cuenta de la liquidación de la marea hasta un máximo del 40 por 100 del salario garantizado correspondiente al propio mes. Cada tripulante que desee acogerse a este derecho deberá dejar instrucciones por escrito a la empresa armadora concretando las cuantías, las personas autorizadas para su recepción o, en su caso, los datos oportunos para su ingreso bancario.

Recibos salarios

Dadas las especiales peculiaridades del trabajo en el mar y con el objeto de posibilitar un cumplimiento real de la obligación de entrega de recibos justificativos del pago de salarios, se establece que la periodicidad de su elaboración y entrega se haga coincidir con la liquidación de cada marea.

Partes muertas

En el supuesto de que así se establezca en Convenio Colectivo o a través de un pacto al efecto entre la empresa y su personal, en casos excepcionales y como consecuencia de la baja temporal de algún trabajador que determine que el buque se haga a la mar con una tripulación inferior a la que esté establecida o sea habitual, quedará la parte muerta en beneficio del resto de los tripulantes adscritos al departamento en que se haya producido la baja.

Trabajos primados

Cuando algún tripulante efectúe fuera de sus horas de trabajo reglamentadas alguna faena o servicio considerado ajeno a su obligación laboral y categoría profesional, el armador deberá retribuir el trabajo realizado cuando así se establezca en Convenio Colectivo, contrato individual de trabajo o de acuerdo con lo que sea habitual en el buque.

Participación en el seguro de pesca

En caso de apresamiento, avería o cualquier otra circunstancia que dé lugar a la pérdida total o parcial de la pesca capturada por el buque, y siempre que el armador tenga una póliza de seguros que cubra tal riesgo, los tripulantes tendrán derecho, una vez satisfecha por la entidad aseguradora la indemnización correspondiente, a participar de la cuantía que la aseguradora asigne al valor de la pesca en el mismo porcentaje de participación en las ventas que tenga reconocido.

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 consistente en un porcentaje del salario garantizado que se determine por Convenio Colectivo o acuerdo entre las partes.

Alimentación a bordo

La manutención que el armador ha de facilitar a la tripulación consistirá, básicamente, en desayuno y dos comidas al día. La comida deberá ser variada, abundante, sana, bien condimentada y apropiada a las condiciones meteorológicas existentes.

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

El agua de beber se conservará en tanques que deberán ajustarse a las condiciones que se fijan en las normas legalmente establecidas, prohibiéndose terminantemente el uso de boquellas para extraer el agua por succión; para evitar esto último se dispondrá de la debida instalación de grifos o surtidores en forma adecuada para evitar riesgos de contaminación.

Viajes, desplazamientos y dietas

Durante los viajes o desplazamientos que el personal tenga que realizar con motivo de comisiones de servicio, el trabajador tendrá derecho a percibir del armador o su representante, por adelantado, el importe de las dietas y gastos de locomoción, caso de no entregársele los correspondientes billetes de pasaje y reservas de alojamiento y manutención. Estas dietas se devengarán siempre que, estando el buque fuera de su puesto base, los tripulantes no pudieran recibir alojamiento y comidas en el buque.

Mediante Convenio Colectivo o acuerdo individual entre partes se determinará el importe de las dietas tanto en territorio nacional como en el extranjero.

Se percibirán dietas completas tanto el día de salida como el de regreso cuando deba pernoctarse fuera del barco de enrolamiento o el domicilio habitual del trabajador, devengándose media dieta cuando no se produzca esta circunstancia.

CAPÍTULO III

Promoción personal y económica

Ascensos

1. Las plazas vacantes que las empresas decidan proveer se cubrirán por los sistemas de libre designación o de promoción interna.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Cuando se produzca una vacante que no implique mando se cubrirá con personal de la empresa que reúna las condiciones legales necesarias y sea considerado apto, debiendo tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias para ascender a una categoría superior:

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

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

Complemento salarial de antigüedad

1. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente en quinquenios del 5 por 100.

2. El módulo de cálculo, y abono de dicho complemento será el último salario base, tanto para los quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya perfeccionados.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

4. Se respetarán, a título individual y hasta que se publique un Convenio Colectivo de aplicación general al Sector, las condiciones más beneficiosas que tengan reconocidas los trabajadores para este complemento a la fecha de entrada en vigor de este Laudo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Laudo 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, dentro de ellos, en categorías profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas.

Grupos profesionales

El personal queda clasificado en los siguientes grupos:

Grupo 1.º Personal de mando: Pertenecen a éste los trabajadores que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección y ejecución en cuanto a la actividad extractiva pesquera, a la navegación y a la máquina y demás elementos mecánicos de los buques.

Grupo 2.º Oficialidad: Formado por los trabajadores que, con la titulación exigida al efecto, desempeñan sus tareas profesionales bien en el puente, o bien en el departamento de máquinas.

Grupo 3.º Maestranza: Están integrados en este grupo todos aquellos trabajadores que ejercen funciones a bordo que precisan una acusada competencia práctica o especialización.

Grupo 4.º Subalternos: Está constituido por los tripulantes que desempeñan a bordo trabajos que requieren particulares conocimientos, sin llegar a los exigidos para la Maestranza, o bien están encargados de ejecutar labores para cuya realización se precisa, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico.

Enumeración de las categorías profesionales

La enumeración de las categorías profesionales es meramente enunciativa, y no supone la obligación de tenerlas previstas si no lo exigiese el Cuadro Indicador de Tripulaciones Mínimas de Navegación.

Por otra parte, no se trata de una lista cerrada ya que debe estar abierta para que puedan ser incluidas, sustituidas o suprimidas aquellas categorías profesionales que, bien por disposiciones futuras emanadas de los órganos competentes, o por acuerdo de las partes firmantes de un convenio, se establezcan en el futuro.

El contenido de las definiciones de las categorías profesionales pretende tan sólo recoger los rasgos más fundamentales de las categorías definidas, sin agotar ni especificar todas las funciones asignadas a cada una de ellas que, en todo caso, serán las atribuidas de acuerdo con las disposiciones vigentes o las establecidas por los usos y costumbres tradicionales en el mar.

Categorías profesionales: Definición

Grupo primero: Personal de Mando.

A) Capitán de Pesca: Es el que ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales y, además, desempeña, en posesión de la necesaria titulación, la responsabilidad y mando del buque.

B) Técnico de Pesca: Es el que solamente ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales. Si tuviera la titulación necesaria para ello podrá desempeñar, de forma simultánea, las funciones de oficial de puente.

C) Capitán: Es el que, en posesión del título exigido, ejerce solamente el mando del buque y la navegación.

D) Jefe de Máquinas: Es quien, en posesión del título suficiente para desarrollar esta categoría, ejerce la jefatura del Departamento de Máquinas, siendo responsable de la dirección y buen funcionamiento del mismo.

Grupo segundo: Oficialidad.

A) Primer Oficial de Puente: Es el que, con título suficiente al efecto, se halla a las inmediatas órdenes del que ejerza el mando del buque, y ejerce normalmente, por delegación del que ostenta el mando, la Jefatura del Servicio de Puente y Cubierta, siendo así el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás titulados de Puente, las Guardias de Mar y de Puerto y ejerce todas aquellas funciones o cometidos que, por la legislación o normas consuetudinarias, se le atribuyan en razón del título profesional que posea, por delegación o representación del que ejerce el mando del buque.

B) Primer Oficial Máquinas: Es el que, con título suficiente al efecto y a las órdenes directas del Jefe de Máquinas, atiende a las labores propias de su profesional.

C) Segundo Oficial de Puente: Es el que, con título suficiente al efecto se halla a las inmediatas órdenes del que, directamente o por delegación, ejerza el mando del buque, efectúa las guardias de mar y de puerto y ejerce todas aquellas funciones o cometidos que, por la legislación o normas consuetudinarias, se le atribuyan en razón del título profesional que posea, por delegación o representación del que ejerce el mando del buque.

D) Segundo Oficial de Máquinas: Es el que, en posesión de titulación suficiente al efecto, auxilia a sus superiores de máquinas.

Grupo tercero: Maestranza.

A) Contraмаestre de Cubierta: Es el tripulante experimentado en las faenas marineras que, bajo las órdenes de los mandos, actúa como jefe directo e inmediato 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 de bordo que corresponden a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente su rápida y exacta ejecución.

B) Mecánico de Parque: Es el que, con suficiente conocimiento técnicos y prácticos al efecto, cuida del perfecto mantenimiento y conservación de las máquinas e instrumentos necesarios para el procesado, envasado, etiquetado y demás operaciones para la preparación de las capturas a bordo.

C) Contraмаestre de Máquinas (Calderetero): Es el que bajo las órdenes y dependencia del Jefe y Oficiales de Máquinas, actúa como jefe directo e inmediato del personal de máquinas, impartiendo las instrucciones precisas para la realización de los trabajos.

D) Contramaestre de Frío: Es el que, a las órdenes del personal de mando, cuida de la adecuada elaboración y preparación, envasado, congelación y conservación de los productos de las faenas de pesca, así como de las labores de estiba y desestiba adecuadas a estos productos, dirigiendo de manera directa e inmediata al personal que para dichas faenas se le asignen.

E) 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 cuarto: Subalternos:

A) Marinero: Es el tripulante que desempeña en cubierta y en el parque de pesca las faenas de pesca, manejando sus artes y aparejos, así como las demás propias y características de los barcos pesqueros, auxiliando en las labores de navegación.

B) Engrasador: Es el que a las órdenes de sus superiores, efectúa las faenas de mantenimiento y conservación de los motores y demás máquinas del buque y las demás operaciones complementarias o auxiliares precisas.

C) Ayudante de Cocina: Es quien, a las órdenes del Cocinero, colabora con éste en el cumplimiento de sus funciones.

D) Marmitón: Es el Auxiliar del Cocinero, a quien entre otros trabajos encargará del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menajes propio de aquéllas, la limpieza general de la cocina y su buen orden.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

6. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar, a juicio de la empresa, hasta la llegada a puerto.

Graduación de las faltas

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

2. La de impuntualidad 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. Los pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

4. La falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

B) Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La de impuntualidad no justificada en más de cuatro ocasiones en la presentación en el puesto de trabajo. Bastará una sola falta cuando el tripulante tuviera que relevar a un compañero, o cuando como consecuencia de la falta se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2. La falta al trabajo sin causa justificada.

3. El abandono del trabajo sin motivo justificado. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como muy grave.

4. El incumplimiento por parte del trabajador de la comunicación a la empresa de 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 muy grave.

5. La no comunicación del cambio de domicilio en el plazo de treinta días desde que aquel cambio se produjo en caso de hallarse el trabajador embarcado, o en el plazo de quince días de hallarse el trabajador en tierra.

6. La entrega a juegos o distracciones estando el trabajador de servicio.

7. La negligencia o el descuido en el trabajo y siempre que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia grave en actos de servicio. Si esta imprudencia implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, la falta podrá ser considerada como muy grave.

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

10. Las discusiones con los compañeros de trabajo en caso de que quebrasen el orden y disciplina del personal del buque. Si tales discusiones implicasen un quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, será considerada como falta muy grave.

11. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

12. La repetición de faltas leves en el período de una marea, aunque sean de distinta naturaleza.

C) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia a bordo, hallándose el trabajador de servicio, sin permiso del jefe respectivo, así como el abandono de la guardia.

2. El no cumplimiento de la orden de embarque, cuando haya mediado el preceptivo aviso y sin causa grave que lo justifique.

3. El quedarse en tierra el trabajador, por su culpa, al salir el barco a la mar, y siempre que éste 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.

4. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

6. La simulación de enfermedad.

7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, que sea de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

10. La violación del secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa o de sus compañeros de trabajo, así como la revelación, a personas ajenas al armador, de datos de reserva obligada.

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

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

13. El no desempeño de su cometido por parte del Cocinero del buque con la lealtad y atención que tal cargo requiere, ocasionándole con ello perjuicio al personal embarcado.

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

15. Causar daños en la mercancía, tanto deliberada como negligentemente y que afecten tanto a su conservación como a su presentación (manipulación, empaquetado, embalaje, etc.)

16. La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, al armador o a los compañeros, así como la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo que sean causantes de daños graves.

17. No dar cuenta inmediata al correspondiente responsable del buque de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor, en cámaras de congelación, o en cualquier otra dependencia del buque o útiles de pesca, así como la no comunicación en la debida frecuencia del consumo y existencia del combustible, materiales lubricantes y agua dulce.

18. El acoso sexual en el trabajo.

19. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

20. 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. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de una marea.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

B) Faltas graves:

Prohibición de hasta un año para solicitar permuta o cambio de destino o buque.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro meses.

Despido disciplinario.

Prescripción: La comisión de faltas, sea cual sea la graduación de las mismas, deberá de ser comunicada al tripulante en el plazo máximo de quince días desde la llegada del buque a puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato. Transcurrido este plazo, la posibilidad de comunicar la falta y la subsiguiente de sancionar, quedarán prescritas.

Comunicada la falta en el plazo máximo señalado en el párrafo anterior, la imposición de la correspondiente sanción, según la graduación de la falta cometida, deberá realizarse en los siguientes plazos máximos a contar desde el de la comunicación:

Leves: Diez días.

Graves: Veinte días.

Muy graves: Sesenta días.