

Categoría laboral	Salario base	Plus transporte	Total año
Capataz 3. ^a	115.700	196.980	1.932.480
Profesional 1. ^a	114.200	196.980	1.909.980
Profesional 2. ^a	108.100	196.980	1.818.480
Profesional 3. ^a	106.500	196.980	1.794.480
Ayudante Esp. A	103.500	196.980	1.749.480
Ayudante Esp. B	99.500	196.980	1.689.480
Envasador 1. ^a	103.800	196.980	1.753.980
Envasador 2. ^a	98.500	196.980	1.674.480
Operario 1. ^a	97.200	196.980	1.654.980
Operario 2. ^a	92.500	196.980	1.584.480
Operario 3. ^a	84.500	196.980	1.464.480
Operario 4. ^a	65.600	196.980	1.180.980

15613 RESOLUCIÓN de 14 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco (código de Convenio número 9910235), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1996, de una parte por la Asociación Nacional de Armadores de Buques Congeladores de Pesca de Marisco (ANAMAR), en representación de las empresas del sector, y de otra por el Sindicato 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 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, 14 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA FLOTA CONGELADORA DE MARISCO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las embarcaciones, cualquiera que sea su clase, puerto base dedicadas a la pesca marítima en buques congeladores al marisco.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio 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 dedicadas a la pesca marítima del marisco, así como a los trabajadores que ingresen en el mismo durante el período de vigencia.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los buques a que se refiere el artículo 1.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 1996, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de mayo de 1999.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo 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, efectuada la cual el Convenio permanecerá vigente hasta la publicación del nuevo en el «Boletín Oficial del Estado».

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 fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de ésta.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Norma general.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, 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 a efectos de navegación, y al Patrón o Técnico de pesca a efectos laborales, quienes la llevarán 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.º Dirección y control de los trabajos que efectúe la tripulación a bordo, en puerto y en la mar.

2.º La determinación de los elementos necesarios (útiles o tareas) para que el tripulante pueda alcanzar el rendimiento adecuado a la categoría profesional que desempeña.

Artículo 9. *Mando del buque.*

Corresponderá a personal 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 por representante del armador le asignen las normas legales de carácter general o especial.

Artículo 10. *Cumplimiento de órdenes a bordo.*

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría o departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuantos servicios le sean ordenados por el armador o sus legítimos 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 las 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 11. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, 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 de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio 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 a dotación de un buque, realicen en éste las prácticas reglamentarias exigidas por las disposiciones vigentes como alumnos de náutica y máquinas.

b) Formación profesionales 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: 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.

Artículo 13. *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, se establezcan en el futuro.

Artículo 14. *Categorías profesionales: Definición.*

Grupo primero: Titulados.

1. Titulados oficiales:

1.1 Puente y cubierta:

Capitán: Es el que, en posesión de este título, ejerce el mando del buque congelador pesquero dedicado a cualquier clase de pesca, sin limitación de tonelaje ni distancia a la costa.

Piloto: El que, con título de tal, ostenta la jefatura del barco.

Primer Oficial: El que, con título de Capitán o Piloto y por delegación del Capitán de la nave, ejerce la jefatura del servicio de puente y cubierta, siendo éste el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás oficiales del puente y de cubierta, dirigiendo el de todo el personal de cubierta de Contramaestre a aprendiz, sin perjuicio de las atribuciones que respecto de los demás servicios del buque le correspondan en su condición de segundo jefe del mismo y jefe de la seguridad interior.

Oficial: Es el que, con título de Capitán o Piloto, se halla a las inmediatas órdenes del que 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.

1.2 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.

Oficial de Máquinas de primera clase: Es el que, en posesión del título de Oficial de Máquinas de primera clase, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques de potencia efectiva hasta 4.000 CV.

También podrá enrolarse como Oficial de Máquinas, en sus diferentes categorías, en buques sin limitación de potencia.

Oficial de Máquinas de segunda clase: Es el que, en posesión de título de Oficial de Máquinas de segunda clase, puede enrolarse como Oficial de Máquinas, en sus distintas categorías, en buques, sin limitación de potencia.

1.3 Servicios especiales:

Médico: El Doctor o Licenciado en Medicina y Cirugía que presta a bordo los servicios profesionales que tiene encomendados en el ejercicio de su profesión.

Diplomado en Enfermería: Es el que estando en posesión de dicho título o del de Ayudante Técnico Sanitario, ejerce a bordo los cometidos de su profesión.

Estará siempre a las órdenes del Médico, si lo hubiere.

Cuando el buque no vaya dotado de Médico, estará encargado de los servicios de sanidad e higiene, con análogas obligaciones y responsabilidades que aquél, ejerciendo su cometido con arreglo a las limitaciones que le confiere su título en el ejercicio de su profesión.

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 el 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 ostenta.

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 tripulaciones 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 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.

1E Contra maestre: 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 corresponden a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes por los especialistas y aprendices que de él dependan.

2E 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.

1.1 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 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.

1.3 Marmitón: Es el encargado del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menaje propio de aquélla, 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 15. 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 la que aspire.
- 3.º Título, certificado de competencia o nombramiento correspondiente, cuando ello sea necesario.

Artículo 16. 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.

Artículo 17. Contrato de embarco: Exigencia del mismo.

Deberán figurar en contrato individual las condiciones de trabajo del tripulante enrolado, indicado concretamente sus derechos y obligaciones. Dichos documentos se ajustarán a los modelos oficiales que establecen las disposiciones vigentes en materia de contratación y empleo en cada momento.

Artículo 18. 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.
- 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 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 19. Contrato de embarco: Requisitos formales.

Los contratos de embarco se extenderán por triplicado, firmando el tripulante y el armador del buque de pesca o su representante legal.

Las empresas están obligadas a presentar en la Oficina de Empleo del Instituto Social de la Marina para registro, aquellos contratos que hayan de cumplir dichos requisitos en virtud de normas legales o reglamentarias.

Artículo 20. Elección de personal.

Corresponderá a los armadores o a sus representantes legales la facultad de elegir a su personal. De dicha elección dará traslado a los representantes de los trabajadores.

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.

Artículo 21. 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: Tres meses.
- b) Maestranza y Subalternos: Dos meses.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo previsto 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.

CAPÍTULO V**Promoción profesional****Artículo 22. Plantillas.**

Los armadores están obligados a establecer la tripulación que corresponda 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 23. Transbordos.

Se entiende por transbordos el traslado o cambio de destino de los tripulantes de un barco pesquero a otro de la misma empresa, 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.

Se considerará transbordo forzoso el dispuesto por la empresa por necesidades de organización o de servicio previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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 los emolumentos de esa manera correspondientes al barco que alcance mayor cuantía.

En caso de transbordo forzoso, serán por 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 24. 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 podrán transbordar tripulantes entre diferentes barcos del mismo, 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 afectado/s por esta medida, la fecha de efectos y los extremos antedichos.

Artículo 25. 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 suficiente 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.

Para el caso de que el trabajador 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 26. 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.

Artículo 27. 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 28. Cambio de bandera o paralización definitiva.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, decida cambiar de bandera mediante exportación o cesar su actividad a través de paralización definitiva por cese de la actividad, aquella deberá tramitar el correspondiente expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral.

Artículo 29. 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 de 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.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 30. *Formación profesional y cooperación empresarial.*

Las partes firmantes del presente Convenio, coinciden en la carencia de una formación profesional que permita preparar a 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 Asuntos Sociales, 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 tiempo 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.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo, descansos, vacaciones licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 31. *Seguridad y trabajos necesarios para su conservación.*

Las disposiciones del presente capítulo se entenderán sin menoscabo del 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 aquellos, cualquiera que sea la categoría profesional a que pertenezca.

Artículo 32. *Horarios y turnos de trabajo.*

Será facultad privativa del Capitán o Patrón del buque organizar los turnos o relevos, así como cambiarlos cuando el trabajo lo exija, con las limitaciones legales fijadas en el presente Convenio 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 el mar aquel en que el personal esté libre de servicio.

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

Artículo 33. *Duración del trabajo efectivo en puerto y en la mar. Horas extraordinarias.*

Se fija una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, que se desarrollará de lunes a viernes.

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual la dotación del buque se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad habitual.

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.

SECCIÓN 2.ª DESCANSOS SEMANALES Y FESTIVOS

Artículo 34. *Cómputo del día de 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. Que durante el citado período se esté exento de prestar servicio alguno.
2. Que se pueda permanecer en tierra ininterrumpidamente durante las veinticuatro horas de descanso.

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 o bien se acumularán al período de vacaciones.

Artículo 35. *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. Cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto por reparaciones u otras causas, o a la finalización de cada campaña.
2. Añadiéndolos a las vacaciones de campaña que correspondan a cada trabajador.

Los representantes de los trabajadores y los 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 más 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 3.ª VACACIONES

Artículo 36. *Vacaciones.*

Las tripulaciones afectadas por el presente Convenio tendrán unas vacaciones retribuidas y no compensables económicamente de treinta días naturales por cada cinco meses de servicio, que se aumentarán o reducirán proporcionalmente en el supuesto de campaña que prolongue o reduzca tal plazo y sin que en ningún caso pueda exceder de seis meses, salvo acuerdo expreso entre las partes.

El importe de las vacaciones será abonado por la empresa al empezar el disfrute de las mismas.

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

1. Dada la naturaleza de la actividad económica y las limitaciones de la misma, se podrá establecer un sistema rotatorio a lo largo del año los turnos compuestos por un número similar de tripulantes.
2. 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 campaña siempre que no supere los seis meses.
3. 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.
4. 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 4.ª LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 37. *Licencias.*

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

1. Veinte días naturales para contraer matrimonio.
2. 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.
 - b) Cinco días, ampliables a diez por razones de distancia, por alumbramiento de la esposa, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge e hijos, fallecimiento de hermanos, abuelos o padres políticos.
3. Las licencias por 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. 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. 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. 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. Cuando concurren 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 38. *Remuneración y gastos de desplazamientos.*

Durante el tiempo de duración de las licencias a que se refieren los puntos 1, 2 y 4 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.

Los gastos de desplazamiento que se produzcan con motivo de las licencias serán por cuenta del interesado. También serán por cuenta del interesado los gastos de desplazamientos cuando se extinga el contrato por voluntad del trabajador o por despido declarado procedente.

Artículo 39. *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 Estatuto de los Trabajadores o legislación que regule esta materia en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Estructura salarial

Artículo 40. *Régimen retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidos por el salario base y complementos del mismo, más participación en capturas.

Artículo 41. *Salario base.*

El personal tiene derecho a un salario base mensual, para todas las categorías profesionales, equivalente al 70 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 42. *Marea, control y abono.*

Por total o producto bruto de la pesca se entiende la cantidad que obtienen los armadores por la venta de la misma, sin deducción alguna, cualquiera que sea la naturaleza o denominación de ésta y, en consecuencia, no podrán estimarse las tasas o impuestos, comisiones, cuotas o primas a la Seguridad Social, ni otro concepto.

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 campaña:

El abono de las percepciones que correspondan al personal tras la liquidación de la campaña, 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, 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 según anexo I los titulados percibirán el 75 por 100 del salario garantizado y el resto de categorías el salario garantizado total.

Artículo 43. *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 debe adicionar el salario base, será la que establezcan de común acuerdo el armador y los representantes de los trabajadores. 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 Porcentaje
Marmitón	0,35
Marinero	0,35
Engrasador	0,40
Contraestre	0,60
Cocinero	0,40
Segundo de Máquinas	0,70
Jefe de Máquinas	1,50
Patrón de Costa	1,50
Patrón de Pesca	3,00

Artículo 44. *Complemento por antigüedad.*

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

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes de su cumplimiento.

Artículo 45. *Vacaciones.*

Las vacaciones que disfruten los trabajadores comprendidos en el presente Convenio de conformidad con lo expuesto en el artículo 36 del mismo, se retribuirán en igual cuantía al salario garantizado.

Artículo 46. *Compensación económica por descansos obligatorios no disfrutados y festivos.*

Los días de descanso no disfrutados serán abonados a razón del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento incrementado en un 50 por 100 para todas las categorías profesionales.

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

Siempre que las posibilidades organizativas y de producción lo permitan, se procurará la compensación mediante descanso de esos días no disfrutados, disfrute que se llevará a efecto con ocasión del descanso vaca-

cional y por un periodo o tiempo similar a los días de descansos no disfrutados.

Los días festivos trabajados serán compensados en la misma cuantía que los días de descansos no disfrutados.

Artículo 47. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo percibirán una paga extraordinaria por la festividad de la Virgen del Carmen y otra por Navidad, por importe, cada una de ellas de una mensualidad igual al salario mínimo interprofesional que se harán efectivas en los días hábiles inmediatamente anteriores a las expresadas festividades.

Artículo 48. *Salario garantizado.*

Para el supuesto de que el tripulante, cualquiera que fuera su categoría profesional, no alcanzase con el salario base que le correspondiese, según lo establecido en el artículo 41 más con el complemento por participación en captura, una cantidad equivalente a la que figura en el anexo I, del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a que la empresa armadora le abone la diferencia existente hasta alcanzar el importe de dicho salario garantizado.

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

1. Cuando esté embarcado en el buque.
2. Desde el momento de la firma del contrato de embarque.
3. Cuando disfrute de licencias retribuidas previstas en los números 1, 2 y 4 del artículo 37 del presente Convenio.
4. Cuando se encuentre en situación de expectativa de embarque o disponible a órdenes.

Artículo 49. *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 quince días, salvo causa justificada.

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

Artículo 50. *Trabajos primados.*

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

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 arranque de pedidos de cubierta, máquinas o víveres), se considerarán trabajos primados y lo serán a razón del salario garantizado.

Artículo 51. *Horas extraordinarias.*

El pago de horas extraordinarias se sustituye por un tanto alzado mensual según las zonas de pesca en que opere el buque y que en el anexo II se indica.

Artículo 52. *Manutención y 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.

Durante las guardias y trabajos nocturnos tanto en la mar como en el puerto el responsable del departamento de cocina pondrá a disposición de los tripulantes para su consumo café, leche y demás 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 53. *Anticipos mensuales.*

La cantidad a satisfacer mensualmente a los trabajadores en concepto de salario previo a la liquidación de campaña, será según lo establecido en el anexo I para los titulados en una cuantía de hasta el 75 por 100 y el resto de las categorías el importe total del salario garantizado.

Artículo 54. *Retribuciones de los Patrones de Pesca (Técnicos de Pesca).*

En atención a la especialidad de sus funciones, los Patrones de Pesca podrán convenir con las empresas su propio régimen retributivo que podrá estar constituido exclusivamente por la prima de pesca o participación en las capturas como salario total.

Sin embargo, los diferentes conceptos salariales, que se hallan incluidos en el porcentaje pactado entre Patrón o Técnico de Pesca y el Armador, quedarán reflejados en los correspondientes recibos de salarios.

Artículo 55. *Participación en el seguro de la pesca.*

En caso de apresamiento, avería, o cualquiera otra circunstancia que de lugar a la pérdida total o parcial de la pesca capturada por el buque y siempre que el Armador tuviera 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, el porcentaje que cada tripulante tuviese pactado en contrato de trabajo.

Artículo 56. *Condiciones mínimas.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio 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, percibiendo además todos los emolumentos que se reconozcan para el personal fijo.

Artículo 57. *Viajes o desplazamientos.*

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

La Dirección de la Empresa determinará el medio de transporte a emplear por el trabajador en comisión de servicio.

Artículo 58. *Dietas.*

Si el personal afectado por este Convenio 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) Pernoctando fuera del domicilio: 6.000 pesetas.
- b) Sin pernoctar: 3.500 pesetas.

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 la empresa hotelera.

Artículo 59. *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.

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

Artículo 60. *Cláusula de revisión salarial.*

Con efectos del día 1 de junio de 1997 y del día 1 de junio de 1998, se procederá sólo a la revisión del salario garantizado y de las horas extraordinarias pactados en el presente Convenio Colectivo. Estos conceptos se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno de la nación para los años de 1997 y 1998, respectivamente, más un punto.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 61. *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 62.

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

Artículo 63. *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. 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. Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por breve tiempo. 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. Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, podrán ser consideradas como falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.
6. Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo 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. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo 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. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos, se considerará como falta laboral muy grave.

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

5. Entregarse a juegos o distracciones estando de servicio.

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

7. 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. Ausentarse del buque, no hallándose del servicio, sin permiso del Jefe correspondiente.

9. La mera 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.

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

11. La repetición de faltas leves dentro de un semestre aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. La ausencia de a bordo, no estando franco de servicio, sin permiso del Jefe respectivo, así como el abandono de la guardia.
4. No cumplir la orden de embarque, cuando hay mediado el preceptivo aviso, sin causa grave que lo justifique.
5. Quedarse en tierra por su culpa al salir el barco a la mar, cuando éste no zarpe antes de la hora anunciada, sin perjuicio del derecho que le asiste al armador al exigir como indemnización el resarcimiento de los daños y perjuicios consiguientes.
6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
7. La reincidencia en faltas de insubordinación o disciplina en el cumplimiento del servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
10. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus compañeros de trabajo, así como revelar, a elementos extraños al armador, datos de reserva obligada.
12. 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.
13. El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurren, no llegue a constituir delito o falta sancionable en la legislación vigente sobre la materia.
14. El cocinero que no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el cargo requiere, ocasionándole con ello perjuicio al personal embarcado.
15. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, aparatos, instalación de la pesca que se transporte, enseres y documentos de la empresa.
16. La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicios al buque, el armador o compañeros y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daños graves.
17. 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.

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

19. 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 66. Régimen de sanciones.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito tanto al trabajador como a los representantes de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 67. 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 o dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a sesenta días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de sesenta y un días a ciento veinte días.

Despido.

Artículo 68. 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 e haberse cometido.

CAPÍTULO X

Seguridad e higiene

Artículo 69. obligaciones generales.

Es obligación general 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, según la legislación nacional, por razón de las actividades laborales que en ellos se realicen, y especialmente, lo dispuesto en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad de la vida humana en el mar.

Artículo 70. Seguridad e higiene.

En lo referente a este apartado se estará en todo momento a lo dispuesto en la legislación vigente y en el especial a lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al futuro Decreto que desarrolle la misma.

Artículo 71. Crédito horario adicional.

Los Delegados de Prevención por y entre los representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito horario adicional a aquel que le corresponda como Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa,

con el fin de que pueda tener tiempo suficiente para desarrollar las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomiende, dicho crédito será de quince horas mensuales.

Artículo 72. Formación sobre seguridad y salud.

Las empresas deberán establecer planes específicos de formación en prevención de riesgos laborales para los representantes de los trabajadores y Delegados de Prevención.

Artículo 73. 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 decidirá, 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.

Chaquetón impermeable con capucha: 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.

Traje de frío (chaquetón y pantalón): Dos unidades.

Pasamontañas: Dos unidades.

Jersey de lana: Dos unidades.

Camisa lana manga larga: Dos unidades.

Faja de cintura: Dos unidades.

Máquinas:

Fundas o buzos: Tres unidades.

Botas de seguridad homologadas: Dos pares.

Equipo ropa de frío: Dos unidades.

Protectores auditivos: Una unidad trip./año.

Guantes de máquinas: Según necesidad.

Cocina-fonda:

Botas de agua media caña: Dos pares.

Calcetines: Cuatro pares.

Delantal de tela: Cuatro unidades.

Delantal de plástico: Dos unidades.

Artículo 74. 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 y 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 75. 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 a la Comisión de Seguridad e Higiene 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 y su entrada en vigor.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 76. *Derechos sindicales.*

Se respetará el derecho de afiliación de todos los trabajadores así como los derechos sindicales recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en cualquier otra norma que sea de aplicación.

Artículo 77. *Funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

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

1. 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. El Comité de Empresa o Delegados de Personal emitirán 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 de trabajo.
b) Fusión absorción o modificación del «status jurídico» de la empresa cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. Conocer los modelos de los contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

5. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

6. 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. Representar al conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

8. 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 78. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías, además de las legalmente previstas.

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

2. Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores de la misma categoría profesional en los supuestos de suspensión y extinción por causas tecnológicas o económicas.

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes 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. Optar entre la readmisión y la indemnización en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

5. Expresar 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. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo a la siguiente escala:

Centros de trabajo de hasta 49 trabajadores: Quince horas.
Centros de trabajo de 50 a 100 trabajadores: Veinte horas.

7. Por decisión voluntaria y personal de cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que se acreditará documentalmente, se podrá acumular en uno o varios miembros del Comité o Delegados de Personal el crédito de horas.

Artículo 79. *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 radiotelefonía del barco para dar, recibir o pedir noticias o comunicados.

A tal fin, los representantes de las tripulaciones dispondrán de un crédito 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, dispondrá de un crédito de diez minutos semanales de utilización de la radiotelefonía 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.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 80. *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.

Artículo 81. *Composición.*

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

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 82. *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 83. *Funciones.*

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

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

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Buques Congeladores de 19 de diciembre de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 21, 23, y 24), prorrogadas por acuerdo entre las partes hasta la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO I
Salarios garantizados

Año 1996

	Pesetas/mes
Grupo primero. Titulados:	
Patrón de Pesca	210.000
Patrón de Costa	210.000
Jefe de Máquinas	205.000
Segundo de Máquinas	127.000
Grupo segundo. Maestranza:	
Contramaestre	125.000
Cocinero	96.000
Grupo tercero. Subalternos:	
Engrasador	96.000
Marinero	84.000
Marmitón	84.000

ANEXO II**Horas extraordinarias**

De Mauritania a Gabón (incluidos): 19.000 pesetas/mes.

De Congo a Angola (incluidos): 20.000 pesetas/mes.

BANCO DE ESPAÑA

15614 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 8 al 14 de julio de 1996, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	124,38	129,51
Billete pequeño (2)	123,10	129,51
1 marco alemán	81,53	84,90
1 franco francés	24,12	25,12
1 libra esterlina	193,60	201,58
100 liras italianas	8,13	8,46
100 francos belgas y luxemburgueses	396,11	412,45
1 florín holandés	72,68	75,67
1 corona danesa	21,16	22,03
1 libra irlandesa	198,65	206,84
100 escudos portugueses	79,37	82,65
100 dracmas griegas	51,95	54,09
1 dólar canadiense	91,23	94,99
1 franco suizo	98,75	102,83
100 yenes japoneses	112,33	116,96
1 corona sueca	18,67	19,44
1 corona noruega	19,11	19,90
1 marco finlandés	26,71	27,81
1 chelín austríaco	11,59	12,06
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,18	14,79

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 5 de julio de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

15615 RESOLUCIÓN de 5 de junio de 1996, del Departamento de Cultura, por la que se da publicidad al Acuerdo del Gobierno de la Generalidad de 23 de mayo de 1996, de declaración de bien cultural de interés nacional a favor de la pintura «L'espera. Margot» de Pablo Ruiz Picasso.

Considerando que en fecha 23 de mayo de 1996 el Gobierno de la Generalidad de Cataluña declaró bien cultural de interés nacional la pintura «L'espera. Margot» de Pablo Ruiz Picasso;

De acuerdo con lo que establece el artículo 12 de la Ley 9/1993, de 30 de septiembre, del patrimonio cultural catalán,

Resuelvo que se publique íntegramente en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» el Acuerdo del Gobierno de 23 de mayo de 1996, de declaración de bien cultural de interés nacional a favor de la pintura «L'espera. Margot» de Pablo Ruiz Picasso.

Barcelona, 5 de junio de 1996.—El Consejero de Cultura, Joan Guitart i Agell.

ACUERDO DE 23 DE MAYO DE 1996, DEL GOBIERNO DE LA GENERALIDAD, DE DECLARACIÓN DE BIEN CULTURAL DE INTERÉS NACIONAL A FAVOR DE LA PINTURA «L'ESPERA. MARGOT» DE PABLO RUIZ PICASSO

Visto que el Departamento de Cultura, por la Resolución de 2 de septiembre de 1994 («Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña» número 1.948, del 16), incoó expediente para la declaración de bien cultural de interés nacional a favor de la pintura «L'espera. Margot» de Pablo Ruiz Picasso;

Considerando que se han cumplido todos los trámites preceptivos en la instrucción de este expediente, de acuerdo con lo que establecen los artículos 8 y siguientes de la Ley 9/1993, de 30 de septiembre, del patrimonio cultural catalán;

Vistos los informes favorables del Consejo Asesor del Patrimonio Cultural Catalán y del Institut d'Estudis Catalans;

A propuesta del Consejero de Cultura, el Gobierno acuerda:

Primero.—Declarar bien cultural de interés nacional la pintura «L'espera. Margot» de Pablo Ruiz Picasso, que se describe en el anexo del presente Acuerdo.

Segundo.—Notificar este Acuerdo a los interesados y comunicarlo al Registro general de bienes culturales de interés nacional para su inscripción, y dar traslado del mismo al Registro general de bienes de interés cultural de la Administración del Estado.

ANEXO**Descripción general del bien**

Tipo de bien patrimonial: Bien singular.

Temática: Objeto de arte.

Nombre del objeto: Pintura.

Título: «L'espera. Margot».

Autor: Pablo Ruiz Picasso.

Técnica: Óleo sobre cartón.

Medidas: 69,5 x 57 centímetros.

Cronología: 1901.

Iconografía: Busto de mujer, retrato de La Margot.

Marcas: Firmado Picasso en el ángulo inferior izquierdo.

Datos histórico-artísticos

Dicha pintura forma parte de la colección «Plandiura», adquirida por la Junta de Museos en el año 1932.

La obra, realizada durante el regreso de Picasso a París en el año 1901, es representativa de su primera época fechada cronológicamente entre 1900, primera exposición individual de este autor en «Els Quatre Gats», y el final de 1901, cuando inicia la época denominada azul.