



Convenio Colectivo Buques Bacaladeros (Pesca)

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
ACTUALIZACIÓN	2002/07/16	VIGENCIA	2002/07/17 — 2999/01/01
PUBLICACIÓN	BOE 169		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-buques-bacaladeros-pesca-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Buques Bacaladeros (Pesca). Última actualización a: 16-07-2002 Vigencia de: 17-07-2002 a 01-01-2999. Última publicación en BOE 169.

Convenio

Índice

LAUDO ARBITRAL (BOE núm. 169, Martes 16 julio 2002)

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2002, de da Dirección, Gene rol de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de fecha 30 de mayo de 2002, dictado por don Alfonso Morón Merchante, en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 30 de mayo de 2002, dictado por don Alfonso Morón Merchante, en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros, aprobada por Orden de 8 de abril de 1976, y del que han sido partes, de un lado, la Asociación de Empresas de Pesca de Bacalao, Especies Afines y Asociadas (ARBAC), 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».

Madrid, 27 de junio de 2002.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid a 30 de mayo de 2002, 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 4 de octubre de 2001, ha dictado el siguiente Laudo Arbitral: En el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros, aprobada por Orden de 8 de abril de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 22). Han sido partes, de un lado, la Asociación de Empresas de Pesca de Bacalao, Especies Afines y Asociadas (ARBAC), 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.-Constan en los archivos de la CCNCC, de manera perfectamente documentada, las numerosas gestiones realizadas en los últimos años por la misma 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 10 de mayo) para impulsar un proceso de negociación entre partes que concluyera en un instrumento jurídico que viniera a sustituir ala derogada Ordenanza Laboral de buques bacaladeros.

Sin ánimo exhaustivo, y omitiendo la relación de las múltiples ocasiones en que la Subcomisión de Trabajo para materias de la negociación colectiva ha considerado y debatido el proceso de negociación o de intento de negociación en el sector, conviene recordar como hitos de este proceso los siguientes: La reunión celebrada el 16 de octubre de 1995 en la sede de la CCNCC, en la que el Presidente de la Comisión realizó la primera invitación formal a las partes para buscar una solución negociada a la derogación de la Ordenanza; la reunión de 8 de abril de 1997 en los locales del Instituto Social de la Marina para la constitución de una Comisión Negociadora que resultó frustrada por la negativa del representante de ARBAC; las nuevas reuniones convocadas por la CCNCC el 22 de enero de 1998 y el 24 de marzo de 1999 y la carta dirigida por ARBAC a la representación sindical el 8 de abril de 1999 en que manifiesta, una vez más, su postura de que no tenía objeto la constitución de una mesa negociadora por estimar que todas las empresas del sector habían cubierto las lagunas que había producido la derogación de la Ordenanza.

Segundo.-Constatada la imposibilidad definitiva de alcanzar una solución negociada, el Pleno de la CCNCC acordó mayoritariamente en su reunión de 21 de diciembre de 2000 el procedimiento de arbitraje previsto en la disposición transitoria sexta antes citada.

En el Pleno de 29 de marzo de 2001, ante la notificación por la representación empresarial del inicio de un procedimiento de extensión del Convenio de la empresa «León Marzo» a las restantes empresas del sector en Galicia, se acordó solicitar un informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre la procedencia y eficacia sustitutoria de dicho procedimiento. Se deliberó sobre el contenido del informe solicitado en la reunión plenaria de 4 de junio de 2001, acordándose la prosecución del

procedimiento arbitral antes acordado, proponiéndose a las partes la designación por consenso de un árbitro.

Por último, en el Pleno de 4 de octubre de 2001 se adoptó el acuerdo de nombrar árbitro a don Alfonso Morón Merchante.

Tercero. Una vez formalizada la aceptación por el árbitro designado, se convocó a las partes a una primera reunión que se celebró el 19 de febrero pasado en la sede de la CCNCC.

Asistieron a la reunión, de una parte, don José Luis Meseguer, don José Carlos Molares, don Vicente Martínez y don Ricardo Pombo, asistidos por el Letrado don Francisco Pozos, en representación de ARBAC, y, de otra parte, don Roberto Fernández y don Manuel Santo en representación de FETCM-UGT, don Ramiro Otero en representación de CC.OO. y don Xavier Aboi y don Henrique Albor en representación de C.I.G.

En las reuniones que se mantuvieron por separado y de manera conjunta con las partes, se pasó revista a los sucesivos intentos de negociación en el sector, a la situación actual existente en las diversas empresas y se expusieron las posiciones de cada una de las partes.

Tras la recepción de la documentación que había sido requerida a las partes por el árbitro, se celebró una última reunión en la sede de la CCNCC el 10 de abril pasado.

CONSIDERACIONES

Primera. El presente procedimiento arbitral se inscribe en las previsiones de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose dado cumplimiento por la CCNCC a los requisitos fácticos y jurídicos que dicha norma establece, tal como se ha reflejado en los antecedentes de hecho del presente Laudo.

La controversia no es de naturaleza jurídica. Tratándose de rellenar una laguna o vacío en la regulación laboral del sector, la solución no tiene otro referente que el leal saber y entender del árbitro,

Como ha venido estableciendo la jurisprudencia administrativa y la práctica de la CCNCC en este tipo de procedimientos, el Laudo debe limitarse a regular las cuatro materias que han sido consideradas por la Comisión como el núcleo fundamental que no podía quedar carente de cobertura por la desaparición de las Ordenanzas Laborales, a saber: Clasificación profesional, promoción profesional de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

Cualquier decisión ajena a estas materias, en particular la fijación concreta del montante económico de los distintos conceptos salariales, tendría un carácter extemporáneo y supondría una extralimitación del mandato recibido. Comoquiera que las divergencias fundamentales entre las partes tienen precisamente este contenido económico, debe concluirse que el presente Laudo sólo constituye una modesta etapa en la resolución del conflicto existente cuya superación sólo corresponde a las propias partes a través de la negociación y conclusión de acuerdos directos.

Segunda. Aunque la valoración de la existencia de un vacío de cobertura normativa en el sector ha sido ya realizada por la CCNCC como presupuesto de hecho de la decisión arbitral acordada, y aunque este extremo no forma parte, propiamente, de la materia sometida a arbitraje, parece conveniente

realizar una breve consideración a este respecto a fin de ilustrar el ámbito de aplicación del Laudo. El censo de buques del sector bacaladero, perfectamente, delimitado por las Resoluciones de la Secretaría General de Pesca Marítima, está constituido en la actualidad por un total de 16 buques, la mitad de ellos con puerto base en Guipúzcoa y la otra mitad en Vigo.

No ofrece duda alguna la inexistencia de vacíos de cobertura en lo que respecta a las empresas y buques radicados en Guipúzcoa que se rigen por el Convenio Provincial de dicha provincia para buques bacaladeros.

En lo que respecta a las empresas radicadas en Galicia, se ha aportado por ARBAC testimonio de la existencia de un Convenio Colectivo de la empresa «Pesquerías León Marco, Sociedad Anónima», presentado ante la autoridad laboral gallega el 15 de septiembre de 2000, con vigencia de cuatro años y que ha sido objeto de registro, depósito y publicación conforme al artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. A pesar de que la representación sindical puso en cuestión la validez del mismo, lo cierto es que no se ha procedido hasta este momento a su impugnación ante la jurisdicción social, por lo que, en el estado actual de cosas, no cabe sino reconocer su plena aplicabilidad en dicha empresa. Igual valoración merecen las consideraciones realizadas por la parte sindical respecto de las presuntas irregularidades cometidas en el proceso de elecciones sindicales en la misma empresa que, igualmente, no fueron objeto de impugnación en su día.

Con relación a las otras empresas gallegas “Transpesca, Sociedad Anónima”, Valiela y Pesquerías Bígaro-Narval A. I. E., la patronal ARBAC ha venido defendiendo ante la CCNCC que no existe falta de cobertura respecto de las mismas. No obstante esta afirmación, se ha comprobado que el Director general de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia, mediante Resolución de 11 de mayo de 2001, acordó no admitir a trámite la solicitud de extensión a las mismas del Convenio de la empresa León Marco. Se aportó, por otro lado, en el procedimiento arbitral unos auto-denominados «Pactos de empresa» para los diferentes buques de ambas compañías, que vienen a reproducir en su integridad el mismo Convenio de empresa antes citado.

Examinando el contenido de estos «Pactos» cabe concluir que no se trata, en modo alguno de normas de carácter colectivo ni nos hallamos ante un caso de adhesión conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, pareciendo más bien dichos documentos lo que la jurisprudencia ha denominado «contratación individual en masa, Estos textos no participan, en consecuencia de la naturaleza del instrumento jurídico a los que el legislador encomendó la sustitución de los eventuales vacíos provocados por la derogación de las Ordenanzas, que deben de ser de carácter colectivo (Convenios Colectivos o Laudos), por lo que existe, con toda evidencia, un vacío de cobertura respecto de las condiciones laborales en las dos empresas antes citadas.

Tercera.-Con relación a la parte dispositiva del Laudo, y habiendo quedado sentado que debe quedar fuera del mismo el establecimiento de la cuantía exacta o mínima de las retribuciones salariales, se limitará a las cuatro materias antes señaladas.

Resulta a todas luces evidente que la regulación de estas materias deben estar ampliamente inspirada, cuando no constituir una simple y llana reproducción de los contenidos de los Convenios Colectivos existentes al día de hoy en el sector (Guipúzcoa y «Pesquerías León Marco»).

En las reuniones mantenidas con este árbitro, ambas partes expresaron con claridad que sus divergencias eran fundamentalmente de carácter económico-salarial, reconociendo igualmente que la regulación de ambos Convenios en materia de estructura salarial, clasificación profesional y régimen de faltas y sanciones era muy similar y prácticamente intercambiable.

Aunque no pueda ignorarse que todo Convenio Colectivo constituye un conjunto indivisible, que es reflejo y expresión de un equilibrio global entre los intereses de las partes firmantes, y en tal sentido debe entenderse y aplicarse íntegramente, no pueden ignorarse los Convenios hoy existentes en lo que suponen de manifestación de una regulación conjunta de las partes concededoras del sector sobre algunas materias concretas, que debe incorporarse al contenido de este Laudo para su aplicación a trabajadores terceros que quedan fuera de su campo de cobertura.

En materia de estructura salarial se realiza una definición de los conceptos salariales que deben ser objeto de aplicación generalizada, remitiendo la fijación concreta de su cuantía a los Convenios Colectivos que puedan negociarse, debiendo quedar señalada, en ausencia de los mismos, en los contratos individuales de trabajo. No se recoge alusión alguna a los conceptos de carácter extrasalarial o social, por exceder el ámbito propio de este Laudo (alimentación a bordo, ropa de cama o de trabajo, dietas y gastos de desplazamientos, uso de telefonía, etc.), lo que no debe interpretarse en modo alguno como un mandato o voluntad de desaparición de los mismos.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha resuelto dictar las disposiciones que figuran en el anexo, reguladoras de la clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores y régimen de faltas y sanciones que han de aplicarse en las empresas y buques bacaladeros que no cuenten con Convenio Colectivo específico, en sustitución de la Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros, de 8 de abril de 1976.

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, registro y publicación.

CAPÍTULO I.- Normas de configuración

Artículo 1.º Naturaleza y eficacia del Laudo.

1. El presente Laudo ha sido dictado al amparo de lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores al no haberse alcanzado un acuerdo para sustituir la Ordenanza de Trabajo para la pesca marítima en buques bacaladeros, aprobada por Orden de 8 de abril de 1976.
2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, el presente Laudo posee la eficacia jurídica y personal de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado 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.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

1. El presente Laudo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas incluidas en el sector de buques de pesca de bacalao y especies afines o asociadas, cualquiera que sea su clase y puesto base.

2. Las empresas quedarán incluidas en el ámbito de aplicación del presente Laudo siempre que concurra alguna de las dos circunstancias siguientes:

a) Que en la fecha de su entrada en vigor no estuvieran afectadas por un Convenio Colectivo que les resulte aplicable.

b) Que, aun estándolo, el contenido normativo de dicho Convenio Colectivo no regule algunas de las materias a que se refiere este Laudo.

3. La entrada en vigor de un Convenio Colectivo que regule alguna o todas las materias a las que se refiere este Laudo producirá la parcial o total inaplicación del mismo en el sector o empresa en que se hubiera pactado. El referido Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente, desplazando a este Laudo, con el que, en ningún caso, entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

2. El Laudo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo anterior, tendrá una duración indefinida.

Artículo 4.º Ámbito personal.

1. El Laudo será de aplicación a todos los trabajadores incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieran concertado.

2. El capítulo que regula el régimen disciplinario no será de aplicación a los trabajadores que sean contratados según lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

CAPÍTULO II.- Estructura salarial

Artículo 5.º Retribución debida.

1. Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos

salariales regulados en el mismo.

2. La cuantía exacta del salario base y el salario garantizado, así como de los complementos salariales que sean de aplicación, en particular el porcentaje de participación en ventas, se determinará para cada categoría profesional a través de acuerdo o Convenio Colectivo y, en defecto de los mismos, deberá establecerse con claridad en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 6.º Salario base.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su clasificación profesional.

Artículo 7.º Participación en las ventas.

Todos los tripulantes 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 contado el pago en un período de treinta días a partir de la venta, y efectuándose los descuentos que puedan pactarse a través de acuerdo o Convenio Colectivo, contrato individual de trabajo o mediante la aceptación de los usos y costumbres locales.

Artículo 8.º 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 para cada categorías profesional en los acuerdos o Convenios Colectivos o, en su defecto, en los contratos individuales de trabajo.

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

Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias anuales que serán abonadas en los meses de junio y diciembre, por el importe que se establezca entre las partes, que no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional vigente. Se abonarán en proporción a los días trabajados conjuntamente con la liquidación de cada marea o campaña.

Artículo 10. 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 previstos 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.

Artículo 11. Anticipos.

Todos los tripulantes tienen derecho a percibir por 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.

Artículo 12. 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 tengan reconocido.

Artículo 13. 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 a cada tripulante una indemnización consistente en un porcentaje del salario garantizado que se determinará por acuerdo o Convenio Colectivo, o en el contrato individual.

Artículo 14. Recibos salariales.

Dadas las 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 salario, se establece que la periodicidad de su elaboración y entrega se haga coincidir con la liquidación de cada marea.

CAPÍTULO III.- Promoción personal y económica

Artículo 15. 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 comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.
3. Los restantes puestos de trabajo se cubrirán mediante el sistema de promoción interna de los trabajadores que vinieran ocupando puestos de trabajo en la empresa con anterioridad.
La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad debiendo tenerse en cuenta, entre otros, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y haber prestado servicio temporalmente en la categoría profesional que se pretende cubrir.
4. La decisión empresarial acerca del procedimiento de promoción interna irá precedida obligatoriamente de una consulta a las representantes legales de los trabajadores, si los hubiera en la empresa.

Artículo 16. Complemento salarial de antigüedad.

1. Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de aumentos periódicos por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistentes en trienios del 5 por 100 con un máximo de doce.
2. El módulo de cálculo y abono de este complemento será el último salario base, tanto para los trienios 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 trienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

CAPÍTULO IV.- Clasificación profesional

Artículo 17. Principios de ordenación.

1. La clasificación profesional regulada en el presente Laudo tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a establecer en su estructura organizativa todas y cada una de las categorías profesionales previstas.
2. El contenido de las definiciones de las categorías profesionales pretende tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las mismas, sin agotar ni especificar la totalidad de 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.

3. No obstante, desde el momento en que un trabajador realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, deberá ser retribuido de acuerdo con el nivel salarial correspondiente dentro de la empresa.

Artículo 18. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Oficiales de puente y cubierta.

Oficiales de Máquinas.

Maestranza.

Especialistas.

Subalternos.

Artículo 19. Oficiales de puente y cubierta.

Capitán: Es el que, en posesión del título suficiente, ejerce el mando del buque, asumiendo los cometidos que el ordenamiento jurídico atribuye al Capitán de Navío.

Técnico de Pesca y Capitán de Pesca: Es el que, con título de Capitán de Pesca o Patrón de Pesca de Altura, es el cargo de confianza del armador, por el ser el responsable de la captura de la pesca y de su conservación hasta la descarga de la misma.

Primer Oficial: El que, con título necesario para ello y por delegación del Capitán, ejerce la jefatura del servicio de puente y cubierta, siendo el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás Oficiales de puente y cubierta, y el de todo el personal de cubierta, sin perjuicio de las atribuciones que, respecto de los demás servicios del buque, le corresponda en su condición de segundo jefe del mismo y encargado de la seguridad interior.

Segundo Oficial: Es el que, con el título requerido para ello, se halla a las inmediatas órdenes del Capitán y Primer Oficial, efectúa las guardias de mar y de puerto, ejerciendo todas las funciones y cometidos que por la legislación o normas consuetudinarias se le atribuyen en razón del título profesional que posea por delegación o representación del que desempeña el mando del buque.

Artículo 20. Oficiales de Máquinas.

Jefe de Máquinas: Es el que, en posesión del título preciso, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas, asumiendo todos los cometidos y funciones que el ordenamiento jurídico le atribuye.

Primer Oficial de Máquinas: Es el que, con titulación requerida al efecto, desempeña todas las funciones y obligaciones establecidas para el cargo y está a las órdenes inmediatas del Jefe de Máquinas.

Segundo Oficial de Máquinas: Es quien, en posesión de la titulación correspondiente, está a las inmediatas órdenes del Jefe y Primer Oficial de Máquinas, colabora con ellos en el mantenimiento,

conservación y limpieza del aparato motor y demás máquinas a bordo y en la necesaria dotación de piezas de repuesto, instrumentos, herramientas, combustible, lubricantes y demás aspectos propios de la máquina.

Artículo 21. Maestranza.

Contramaestre: En el hombre de mar, hábil y experimentado en las faenas marineras, que, bajo las órdenes del Capitán y Técnico de Pesca, es el jefe inmediato y directo de la marinería y personal de cubierta y, como tal, dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar labores y trabajos mecánicos de a bordo que corresponden a la sección de cubierta, repartiendo las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes por los especialistas y subalternos que de él dependan.

Salador: Es quien ordena los trabajos de salazón del pescado, para su debida conservación, con conocimiento de los métodos y fórmulas para hacerlo, dirigiendo también las labores de su almacenamiento en las bodegas.

Contramaestre de frío: Es el que ordena y distribuye los trabajos de preparación del pescado en las diversas formas de presentación, para someterlos a la conservación por frío, dirigiendo también las labores de su almacenamiento en las bodegas frigoríficas del buque.

Cocinero: Es el encargado de la preparación, condimentación y conservación de los alimentos de la dotación del barco, debiendo administrar y conseguir un adecuado rendimiento de los víveres y demás artículos que se entreguen o adquieran para su condimentación.

Artículo 22. Especialistas.

Calderero o Mecánico: Es quien, teniendo conocimiento y prácticas de mecánica, y bajo las órdenes y directrices de la oficialidad de máquinas, vela por la buena conservación y mantenimiento no sólo de la maquinaria de propulsión, sino también de la auxiliar no sólo de navegación, sino también la utilizada para la preparación y presentación del pescado capturado, siendo auxiliado en sus funciones por los engrasadores.

Electricista: Es el que, bajo la dependencia de los Oficiales de Máquinas y teniendo conocimientos teóricos y prácticos propios de su oficio, se ocupa del mantenimiento y reparación de las instalaciones y conducciones eléctricas del buque.

Ayudante salador: Es el que, con conocimiento sobre procedimientos y métodos de la conservación del pescado en salazón, auxilia al Salador en esta función y en la de ordenar el almacenamiento en bodega.

Artículo 23. Subalternos.

Marinero: Es el hombre dedicado a las faenas de mar, con conocimiento en la pesca, el manejo de sus artes y demás faenas propias a bordo de los buques. Le compete todo tipo de trabajos meramente

mecánicos para los que no exista a bordo personal expresamente designado para los mismos, tales como: Manejo de maquinillas, trabajos en el parque de pesca y cubierta, trabajos en bodega frigorífica, etc.

Engrasador: Es el que efectúa las labores auxiliares para la conservación y mantenimiento de las instalaciones del buque, a las órdenes de la oficialidad de máquinas, calderero y electricista.

Camarero: Es el que tiene a su cargo el cuidado y limpieza de determinados alojamientos y el servicio de cierto personal en los buques.

Marmitón: Es el encargado de las labores auxiliares en cocina, tales como fregado y lavado de batería, placas, utensilios, demás menaje, limpieza general de la cocina, lavado de verduras y cualquier otro servicio que se le encomiende.

CAPÍTULO V.- Faltas y sanciones

Artículo 24. Régimen de faltas y sanciones.

1. Los trabajadores podrá ser sancionados por las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Laudo.
2. Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves, en atención a su importancia e intencionalidad.
3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
4. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.

Artículo 25. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b) Las de puntualidad inferior a quince minutos en la presentación al puesto de trabajo, de guardia o a la llamada de un superior, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- c) Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- d) Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.
- e) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y efectos que el trabajador tenga a su cargo.
- f) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

Artículo 26. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación al puesto de trabajo, de guardia o a la llamada de un superior, no justificadas y cometidas en el período de tres meses.

Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

b) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

c) Negligencia o descuido en el trabajo, que afecte sensiblemente a la marcha del mismo.

d) 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 falta muy grave.

e) Embriaguez habitual no estando de servicio.

f) Adicción a drogas, cualquiera de ellas, no estando de servicio.

g) Ausentarse del buque, no hallándose de servicio, sin permiso del jefe correspondiente.

h) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio; si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo.

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

j) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 27. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, las siguientes:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato desconsiderado con los compañeros de trabajo o cualquier personal al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) El cocinero que no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el cargo requiere, ocasionándose con ello perjuicio al personal embarcado.

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

d) La embriaguez o drogadicción en acto de servicio.

e) 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.

f) Dedicarse a actividades incompatibles.

g) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicios al buque, al armador o compañeros y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al tripulante, o sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo.

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

j) La simulación de enfermedad o accidente.

k) Solicitar permisos o licencias, alegando causas no existentes o excederse en el tiempo concedido para los mismos.

Artículo 28. Sanciones por faltas leves.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.

Artículo 29. Sanciones por faltas graves.

Transbordo de buque.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascenso de categoría.

Prohibición temporal o definitiva para solicitar permuta o cambio de destino o buque.

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Artículo 30. Sanciones por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete meses.

Despido.

Artículo 31. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. El plazo para iniciar el cómputo de la prescripción comenzará el día siguiente de la entrada del buque en el puerto base o, en su caso, desde la llegada del tripulante al lugar de firma del contrato.