

Convenio Colectivo Marina Mercante

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99003335011982	ACTUALIZACIÓN	1998/11/05
VIGENCIA	1986/01/01 — 1986/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOE 265		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-marina-mercante-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Marina Mercante. Última actualización a: 05-11-1998 Vigencia de: 01-01-1986 a 31-12-1986. Duración UN AÑO. Última publicación en BOE 265.

Convenio

Índice

ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA (BOE de 16 de diciembre de 1998)

Vista la documentación suscrita el día 17 de julio de 1986 por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE) y el sindicato de la Marina Mercante, UGT, y remitida a esta Dirección General, al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de Eficacia Limitada suscrito entre la citada Asociación y el expresado sindicato que regula las condiciones laborales del sector de la Marina Mercante para el año 1986; Resultando que el Acuerdo referenciado no reúne las características del convenio colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio.

Considerando que el artículo 1º, apartado 1, letra c), y apartado 2 del Real Decreto 27561/1979, de 23 de noviembre en relación con el artículo 1º, apartado c), del Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de convenios y demás Acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las



certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto, en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda 2, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados organismos autónomos del Departamento; Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuaran en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del Acuerdo de Eficacia Limitada para el año 1986, suscrito de una parte, por la representación de la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), y de otra, por el sindicato de la Marina Mercante-UGT, depositada en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección General.

PREÁMBULO

Las partes firmantes de este VI Convenio General de la Marina Mercante estiman que es un dato positivo y esperanzador que las organizaciones sindicales y empresariales asuman el protagonismo que les corresponde, logrando establecer, a través de la autonomía de las partes, reflejada en la firma de esta negociación colectiva de ámbito nacional, las oportunas pautas de comportamiento laboral, sentando con ello bases sólidas para el desarrollo económico y social de nuestra Marina Mercante y, en definitiva, de España.

En este sentido, las partes firmantes de este VI Convenio General del Sector, negociado en adaptación de los Acuerdos Interconfederales suscritos hasta el presente a la especialidad de la Marina Mercante, consideran que el mismo tiene una clara virtualidad, por abordar cuestiones que resultan importantes para los tripulantes y las empresas, la ordenación de relaciones laborales, el fortalecimiento de los sindicatos y organizaciones empresariales y el perfeccionamiento de la normativa laboral, a través de los acuerdos de las Comisiones Paritarias y de estudios del mismo.

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente Convenio General para el sector de la Marina Mercante es de aplicación a todas las empresas navieras representadas por las partes firmantes y a su personal de flota, con la excepción de las empresas con convenios de empresa.



No obstante lo anterior, aquellas empresas en las que sus respectivas representaciones, de mutua conformidad, expresen el compromiso de reconducir su convenio de empresa al VI Convenio General, ANAVE y Marina Mercante-UGT aceptan sin más la sustitución del convenio de empresa de que se trate por el Convenio General.

Asimismo, este convenio será de aplicación a aquellas empresas que, libremente, decidan adherirse al mismo.

Las discrepancias que pudieran surgir en cuanto a la aplicación de este Convenio General, en los casos de sustitución de convenios de empresa por el general, serán resueltas por la Comisión Paritaria de este VI Convenio General.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1986 con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será de un año, con efectos hasta el 31 de diciembre de 1986, y se prorrogara por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiere denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.

A todos los efectos el presente convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Artículo 4.º Compensación y absorción futuras.

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactada o por cualquier origen que fuere, en el futuro pudieran establecerse.



No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición legal de carácter general o específico para el sector de la Marina Mercante, que mejorará cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente convenio.

Artículo 5.º Aplicación directa.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación de este por las empresas.

Tampoco generarán cuestiones que supongan o impliquen, en cualquier medida, revisión de lo que se pacte.

Las diferencias o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación automática de este Convenio General serán sometidas a la Comisión Paritaria para su resolución posterior.

Artículo 6.º Periodo de prueba.

1. Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este convenio se considerara provisional durante un periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: tres meses.
- b) Maestranza y subalternos: cuarenta y cinco días.

Durante el periodo, que deberá ser pactado por escrito ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo comunicándolo a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de ocho días.

2. En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada por escrito al tripulante por el capitán dentro del plazo estipulado en el plazo que indica el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario se considerará al tripulante como fijo de plantilla.

3. En todos los casos de rescisión de contrato por fin de periodo de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

4. Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el tripulante pasará a figurar en la



plantilla de personal fijo en la empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

5. La empresa, en el supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

6. Una vez finalizado el periodo de prueba por voluntad de la empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma. Asimismo percibirá una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

7. La situación de incapacidad laboral transitoria durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 7.º Comisión de servicio.

Se entenderá por comisión de servicio la misión de trabajo profesional que ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

En comisión de servicio, los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo.

Cuando la comisión de servicio se realice embarcado se devengarán vacaciones de convenio. Cuando se realice en tierra se devengarán vacaciones de 30 días por año en la proporción que corresponda, salvo en aquellas circunstancias en que el trabajo se realice fuera del domicilio habitual, en cuyo caso, y además de las vacaciones señaladas tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio, por cada tres meses, sin computar como tales los viajes, y siendo de cuenta del empresario los gastos de viaje.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este convenio.

En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Artículo 8.º Transbordos.

Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa, dentro del transcurso del periodo de embarque.

Los transbordos podrán ser:



a) Por iniciativa de la empresa: por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1. Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la empresa.
2. No haber sido transbordado más de una vez en el periodo de embarque.
3. Si el tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña, y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulta entre lo percibido el último mes y lo que corresponda en su nuevo destino.

b) Por iniciativa del tripulante: cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos, hasta que el tripulante no éste enrolado en el nuevo buque permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó siendo por cuenta de la empresa naviera los gastos que el transbordo ocasione al tripulante.

Artículo 9.º Expectativa de embarque.

Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «servicio de empresa».

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de este momento a situación de «comisión de servicio».

Durante la expectativa de embargue, el tripulante percibirá el salario profesional y disfrutará de las vacaciones a razón de 30 días por año en la proporción que le corresponda.

Artículo 10. Licencias.

1. Con independencia del periodo convenido de vacaciones se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante y para asuntos propios.

2. La concesión de toda clase de licencias corresponde al naviero o armador. El peticionario deberá



presentar la oportuna instancia y el naviero o armador adoptará la resolución sobre la misma dentro de los treinta días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando el tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado 3. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge e hijos y la del apartado 5.2) y 5.4) que correrán a cuenta del armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, mar Mediterráneo, mar Negro y los puertos de África hasta el paralelo de Noadibou. No obstante quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

4. Licencias por motivo de índole familiar: estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Matrimonio: 20 días.

Nacimiento de hijos: 15 días.

Enfermedad grave de padres y hermanos, incluso políticos: hasta 10 días.

Enfermedad grave de cónyuge e hijos: 15 días.

Muerte de cónyuge e hijos, incluso políticos: 15 días.

Muerte de padres y hermanos, incluso políticos: 12 días.

No obstante estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la empresa concederá los días necesarios.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la del matrimonio, que si se podrá acumular.

No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado previa comunicación a la naviera, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán su salario profesional.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente al desembarco.

5. Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes.

5.1 Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: dos años



Duración: la del curso.

Salario: profesional.

Numero de veces: retribución una sola vez.

Vinculación a la naviera: dos años desde la terminación del curso.

Peticiones máximas: 6 por 100 de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5 por 100 como unidad.

Mensualmente se enviará a la naviera justificación de asistencia expedida por la escuela, para tener derecho a la retribución.

5.2 Cursos de carácter obligatorio complementarios a títulos profesionales.

Antigüedad mínima: sin limitación.

Duración: la del cursillo.

Salario: profesional.

Número de veces: retribuida una sola vez.

5.3 Cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de cada empresa.

Antigüedad mínima: dos años.

Duración: la del curso.

Salario: profesional.

Número de veces: una sola vez.

Vinculación a la naviera: un año.

Peticiones máximas: 3 por 100 de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5 por 100 como unidad.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. Las empresas atenderán las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el periodo de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

5.4 Cursos pagados por la Administración.

Antigüedad mínima: sin límite.

Duración: la del cursillo.



Salario: profesional.

Peticiones máximas: 6 por 100 de su categoría, considerando las fracciones superiores a 0,5 por 100 como unidades.

Se concederá por solicitudes de los tripulantes.

5.5 Cursillos por necesidad de la empresa: cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realicen por necesidad de la empresa, el tripulante se hallará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren los cursillos.

5.6 Licencias para asuntos propios: los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un periodo de hasta seis meses, que podrán concederse por el naviero en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Artículo 11. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación .

El plazo mínimo para las excedencias será de seis meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma.

Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optará voluntariamente por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibiendo el salario correspondiente a esta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, cuatro años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquélla.

2. Excedencia forzosa: dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Nombramiento para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.



En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los treinta días siguientes al cese de su cargo político o sindical.

Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los treinta días, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 12. Escalafones.

La empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figure todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado anualmente y a disposición directa de los tripulantes de cada buque.

Artículo 13. Dietas y viajes.

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de servicio fuera del domicilio.
2. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.
3. En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

Las dietas en territorio nacional estarán integradas por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Pesetas

Comida 1.348

Cena 1.104



Alojamiento 2.722

En caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregaran a la empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

En el extranjero la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante más idóneos y adecuados.

La empresa abonará los gastos de viaje eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido se considerará como tal las distancias superiores a 25 kilómetros.

En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billetes de otro tipo para su urgente embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

En todo caso, el tripulante percibirá por adelantado de la naviera, armador o su representante el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas, caso de que no se le entreguen los correspondientes billetes de pasaje.

En el caso de que los gastos de desembarco por accidente o enfermedad se abonen por la empresa a los tripulantes, éstos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

Artículo 14. Manutención.

La empresa aportará la cantidad necesaria para la alimentación a bordo para que esta sea siempre sana, abundante y nutritiva a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

Se formará una Comisión compuesta por el Delegado de los tripulantes, el mayordomo o cocinero, un titulado y un no titulado supervisado por el capitán. La elección de los miembros se realizará por la tripulación del buque mediante votación, de la que se levantará acta y se entregará al capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención, y sus funciones serán las de:

Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventario de pesos y calidades.

Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes para conocer el gasto por tripulación/día.

Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad, tales como leche, queso, embutido, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc. La comida será



adaptada a las necesidades del clima.

Elaboración de las minutas.

Todo el personal que acredite encontrarse a régimen se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la empresa. La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuaran las comidas, de forma que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

Comidas especiales: se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas, como los días: 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del cocinero y de la Comisión de comidas y la compañía correrá con los gastos.

La manutención a ningún efecto tendrá la consideración de salario. Por consiguiente, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, bajas por enfermedad, accidente u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias ni las horas extraordinarias ni con cualquier otro devengo que reconozca la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Artículo 15. Entrepot.

El entrepot normal será adquirido por la empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

El reparto del entrepot se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad de la comida a bordo correspondiendo el control al capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirán dentro del entrepot: licores, cervezas, vinos de marca, tabacos, artículos de tocador y otros artículos que puedan suponer una ventaja económica.

Artículo 16. Jornada ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo en la Marina Mercante será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. La jornada ordinaria diaria será de 8 horas durante el periodo de embarque.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del armador o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:



1. Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.
2. En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque, y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.
3. Atención a la carga, y las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga, así como el aprovisionamiento siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse en jornada normal. En estos casos se utilizará únicamente lo estrictamente necesario.
4. Atención de autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.
5. En situación de socorro a otros buques o personas en peligro o cuando fueren necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque o personas o el cargamento.
6. En el supuesto de formalidades aduaneras cuarentena y otras disposiciones sanitarias.

La naturaleza de las horas extraordinarias en la Marina Mercante tiene carácter especial dado que las mismas se producen por contingencias necesarias en la navegación, imprevisibles en la mayor parte de los casos.

Tendrán naturaleza de horas extraordinarias sólo aquellas que resulten en exceso de la jornada ordinaria diaria de 8 horas.

La consideración del buque como centro de trabajo de la tripulación en el régimen especial de la Marina Mercante hace que la compensación retributiva de las horas extraordinarias tendrá una naturaleza específica de cálculo de su valor.

El valor de la hora extraordinaria directamente realizada será el que resulte de aplicar a los valores vigentes, durante 1985, el porcentaje que cada empresa naviera aplique sobre sus salarios.

Igual tratamiento económico se dará a la valoración de la hora extraordinaria pactada en forfait.

Las partes firmantes del convenio adquieren el compromiso de constituir una comisión para el estudio y mejor estructuración de las horas extraordinarias en el sector, en especial en aquellas cuya supresión pueda generar empleo, así como la adecuación de los puestos de trabajo.

Artículo 18. Vacaciones y descansos.

Las vacaciones y descansos de este VI Convenio General de la Marina Mercante tienen el carácter de totales por estos conceptos, sin que puedan producirse compensaciones de esta índole, por ningún motivo.

El régimen general de vacaciones y descansos será:



De 121,26 días (coeficiente 0,5) para todos los buques independientemente del tipo de tráfico.

Excepciones:

a) Buques de carga general menores de 1.600 TRÁ que naveguen entre los puertos de la Península, Baleares, Canarias, latitud 56N., hasta el paralelo de Port-Etienne por el sur y todo el Mediterráneo tendrán 115,94 días (coeficiente 0,47).

b) Los buques de transporte de gases licuados, petroleros, productos químicos y tanques diversos en ruta al Golfo Pérsico, Extremo Oriente o costa americana del Pacífico tendrán 137 días (coeficiente 0,6).

c) Queda excluido del régimen general de vacaciones del convenio el personal de inspección en todas sus categorías.

Artículo 19. Compensación por prolongación de jornada.

La compensación por prolongación de jornada que está integrada por las cantidades que venían percibiendo los tripulantes en concepto de pluses, complementos o retribuciones específicas por sábados tarde, domingos y festivos, a los que se añadió la cantidad fijada en el V Convenio General de la Marina Mercante en su artículo 21, se incrementarán con el tanto por 100 del incremento pactado en el convenio.

Las empresas que no tengan integrados estos pluses, abonaran la cantidad de 25.608 pesetas anuales.

Esta cantidad de 25.608 pesetas será aplicable a todos los buques incluidos en el artículo 18 con excepción de lo señalado en el punto b) del mismo.

Artículo 19 bis.

Las empresas que hayan alcanzado el régimen de 137 días de vacaciones y descansos anuales, abonarán un incentivo de productividad de 96,5 pesetas por cada día de servicio a la empresa, siempre que el tripulante respete los periodos de embarque.

Artículo 20. Servicio a la empresa.

Se entiende por «servicio a la empresa»:

1. Situación de enrolamiento.
2. Hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad profesional fuera del municipio de su



domicilio.

En todas las demás circunstancias, se devengarán las vacaciones a razón de 30 días por año.

Artículo 21. Duración del periodo de embarque.

El periodo máximo de embarque será de 4 meses, manteniendo la flexibilidad del artículo 22 de este convenio.

A los efectos de la aplicación de este artículo se indican, a continuación, las navegaciones que comprenden las zonas B) y A).

Zona B) Atlántico sur (a partir del paralelo 200 sur); Pacífico; Índico; incluso Golfo Pérsico y mar Rojo, salvo por la vía de Suez.

Zona A) Resto de las navegaciones.

Con independencia de los 30 días de flexibilidad indicado en el periodo de embarque, el periodo de vacaciones podrá adelantarse o atrasarse adicionalmente por diez días a los buques que naveguen en la zona B).

Es requisito indispensable, la comunicación previa al tripulante con, al menos, diez días de antelación a la fecha de disfrute o de retraso de las vacaciones.

Artículo 22. Relevos de personal de vacaciones.

Empresas y tripulaciones están obligadas al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones definido en este convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente, admitiendo como límite de flexibilidad el regulado a continuación:

1. Las empresas podrán efectuar los relevos del personal que haya de disfrutar sus vacaciones en la siguiente forma: desde 30 días antes a aquel en que le corresponda el devengo de las mismas (tercer mes) hasta 30 días después de dicho plazo del devengo (quinto mes).
2. Asimismo, las empresas podrán conceder el embarque a sus tripulantes antes de la fecha término de sus vacaciones, quedando los días no disfrutados a favor del tripulante para su disfrute, acumulándose necesariamente al siguiente periodo de vacaciones en la siguiente forma: con 15 días de antelación al fin del periodo de vacaciones.

Artículo 23. Vacaciones anticipadas.

Las empresas podrán conceder vacaciones anticipadas, con cargo al periodo siguiente, a las



tripulaciones que hayan finalizado su periodo vacacional.

Las empresas cuyas navegaciones se realicen en la zona B) podrán conceder vacaciones anticipadas por 10 días.

Las empresas que realicen navegaciones en la zona A) podrán conceder 5 días de vacaciones anticipadas.

A los efectos de la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta la definición de zonas del artículo 21.

Artículo 24. Incremento salarial.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que presten sus servicios en empresas navieras vinculadas al mismo tendrán un incremento salarial consistente en el 8 por 100 sobre los conceptos retributivos abonados en el año 1985.

Artículo 25. Empresas en pérdida o déficit.

El porcentaje de incremento salarial establecido en el presente convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1984 y 1985. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1986.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de fletes y contratos de transporte, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuenta de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores a censores jurados de cuentas, para la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la



información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

A los efectos de regular el procedimiento a seguir en los casos de empresas que aleguen esta situación tendrá competencia la Comisión Paritaria del presente convenio.

Para la aplicación de este artículo 25 las empresas que deseen acogerse al mismo dispondrán de un plazo improrrogable de 15 días hábiles desde la publicación de este Convenio General en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 26. Trabajos sucios, penosos y peligrosos.

Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que en determinadas circunstancias deban ser realizados y que por su especial condición, índole o naturaleza, implican suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal.

Trabajos que deberán ser realizados por personal ajeno al buque:

Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.

Limpieza, picado o pintado del interior del tanque de lastre.

Limpieza, picado o pintado o encalichado de tanques de agua dulce.

Limpieza, picado, pintado bajo planchas de toda la sentina de máquinas.

Limpieza, picado o pintado en el interior de «cofferdams».

Picado con chorro de arena a chorreado.

Limpieza de tanques de aceite o combustible.

Trabajos de extracción de sedimentos o residuos en tanques de carga en buques petroleros: cuando estos trabajos deban realizarse navegando, se considerarán sucios penosos o peligrosos.

En caso de que los mismos o parte de ellos deban realizarse en el mar por seguridad del buque, o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, se estará, en cuanto a su consideración económica, de acuerdo con la tabla anexa.

Trabajos que deberán realizarse por la dotación del buque y que tienen la consideración de trabajos sucios, penosos y peligrosos:

Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en el interior de «cafferdams» y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.



Trabajos bajo plancha de la sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Limpieza completa del interior del cárter del motor principal.

Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de la galería de barrido.

Limpieza interior de conductos de humo, calderas y calderetas.

Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.

Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas.

Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.

Limpieza de sentinas corridas de bodega.

Trabajos en cuadros eléctricos a alta tensión.

Pintado a pistola en recintos cerrados.

Encalichado o cementado en recintos cerrados.

Trabajos en interiores por debajo de 50 0 por encima de + 45º (considerando cámara de máquinas como exterior). Las bodegas no frigoríficas se consideran como exteriores.

En la mar, subida a alturas superiores a 1,5 metros en palos, siempre que sea necesario para la seguridad del buque. En caso contrario, será totalmente prohibido.

Estiba de cadenas en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.

Recepciones o fiestas oficiales en las que el servicio o la preparación están a cargo del personal de fonda (salvo en buques de pasaje o mixtos).

Limpieza de bodegas y tanques altos laterales.

a) Cuando exista premura.

b) Fuera de la jornada de trabajo.

c) Cuando la carga que se hubiera transportado lo convierta en trabajo especialmente sucio, penoso o peligroso, y en especial en el caso de líquidos en depósito o sustancias en polvo, piedra o grano en sacos cuando hubiere habido pérdidas.

Estos trabajos tendrán la consideración económica siguiente:

1. Los encuadrados en la tabla según la misma en las referencias al total. Se calculará el tanto por 100 que corresponda cuando sea parcial.
2. Los trabajos especiales de limpieza de bodega tendrán la siguiente consideración económica de 317 pesetas/hora, y por cada uno de los puntos a), b) y c) se abonarán 317 pesetas, pero en ningún caso en total podrá exceder de 745 pesetas/hora/hombre trabajada.



3. El resto se abonará como horas extras las que se realicen dentro de la jornada de trabajo, y como horas extras dobles las que se realicen fuera de la misma.

HASTA 1001 3001

1000 A 3000 A 6000

DESCRIPCIÓN DE TRABAJOS TRÁ TRÁ TRB

Limpieza total de la caja de cadenas	15.229	17.134	19.037
Limpieza total del interior de cofferdams .	11.422	13.325	15.228
Limpieza completa del interior de tanques de lastre y/o agua dulce	11.422	17.134	19.000
Limpieza bajo planchas de la sentina de máquinas (pp)	1.900	2.090	2.280
Limpieza completa de cárter del motor principal (pp)	1.900	3.807	5.711
Limpieza del interior de la galería de barridos (pp)	3.045	3.426	3.800
Limpieza completa de conductos de humo, calderas y calderetas	45.694	49.500	53.310
Picado y pintado total del interior de: caja de cadenas, cofferdams, tanques de lastre, tanques de agua dulce con encalichado	30.463	32.365	34.269
Limpieza bajo planchas de toda la sentina de máquinas	22.847	28.557	36.172
Limpieza tanques de aceite o combustibles .	11.422	13.327	15.231
Limpieza completa en el interior de tanques de servicio de aceite	17.134	19.038	21.010
Picado y pintado toda la sentina máquinas .	41.885	53.308	64.732



6001 A 12001 A 20001 A MÁS

12000 20000 35000 DE 35000

DESCRIPCIÓN DE TRABAJOS TRÁ TRÁ TRÁ TRB

Limpieza total caja de cadenas	22.844	26.653	32.365	39.980
Limpieza total interior cofferdams	19.037	22.844	28.557	36.172
Limpieza completa del interior de tanques de lastre y/o agua dulce .	22.844	26.650	32.366	39.982
Limpieza bajo planchas de la sentina de máquinas (pp)	2.473	2.665	2.853	3.044
Limpieza completa de cárter del motor principal (pp)	5.711	5.711	5.711	5.711
Limpieza del interior de la galería de barridos (pp)	3.996	4.188	4.657	4.949
Limpieza completa de conductos de humo, calderas y calderetas ...	57.116	60.925	66.637	76.156
Picado y pintado total del interior de: caja de cadenas, cofferdams, tanques de lastre, tanques de agua dulce con encalichado	38.078	41.885	47.597	55.214
Limpieza bajo planchas de toda la sentina de máquinas	47.597	60.924	76.157	95.196
Limpieza de tanques de aceite o combustibles	19.039	22.845	28.557	36.175
Limpieza completa en el interior de tanques de servicio de aceite .	24.750	28.558	32.365	41.883
Picado y pintado de toda la sentina máquinas	76.156	87.580	99.000	114.233

pp = por persona.



Cuando los trabajos sean parciales se valorarán porcentualmente al trabajo realizado.

Artículo 27. Trabajos especiales.

Tienen consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajadores de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales o cuando no existiera censo de trabajadores portuarios o no fuera suficiente y cualificado a juicio de sindicatos y organizaciones portuarias.

Su realización se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación, pero teniendo preferencia los del departamento afectado, estableciéndose turnos entre el personal que lo desee y está capacitado cuando el volumen de trabajo lo permita.

El tratamiento económico de estos trabajos se pactará libremente en un tanto alzado entre el armador o su representante y las tripulaciones.

En los casos en que de acuerdo con el párrafo segundo su realización no revista el carácter de voluntariedad, se mantendrá el tratamiento económico pactado entre tripulación y empresa, incrementado con el porcentaje del artículo 24, de cada empresa.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos tripulantes encargados de dirigir directamente las operaciones.

Son trabajos especiales:

a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de mercancía, tanto de cubierta como en la bodega, siempre que sea necesario el empleo de elementos o medios tradicionales de trincaje (cabos, cabos de Hércules, cables, cadenas, correas, tensores, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etcétera.)

b) Se exceptuarán del párrafo anterior todos aquellos buques especializados y modulados para el transporte de contenedores con infraestructura adecuada en bodegas y cubierta para la misma, incluyendo guías, y que estén dotados de los medios adecuados seleccionados y elaborados a medida y ligeros y con elementos o fundamentos fijos de trincaje y que la operación de trincaje sea sencilla.

La determinación de los buques que reúnan estas condiciones se hará por la Comisión Paritaria. Este trabajo, por seguridad del buque, se realizará antes de salir del puerto, bahía, rada o río.

c) Carga, descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen su manipulación, incluidos vehículos a motor, en régimen de equipaje y correo.



d) El transporte y embarque de víveres para el consumo de la dotación y pasaje será realizado por la dotación del buque. El resto de provisión de cada departamento lo efectuará el personal del mismo al cual corresponda los pertrechos realizando el transporte, estiba y trincaje. Todos estos trabajos serán realizados dentro de la jornada laboral y, en su defecto, abonados como horas extraordinarias.

No será considerado trabajo especial la distribución y estiba de víveres y pertrechos en paños y gambusa cuando aquéllos hayan sido depositados al costado del buque en el lugar idóneo por personal ajeno a la dotación del buque.

Artículo 28. Bajas por enfermedad profesional o accidente laboral.

Durante el tiempo de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, ambos con hospitalización, se percibirá el 100 por 100 de la base de cotización del tripulante afectado, referido siempre al mes inmediatamente anterior al de su baja y devengará vacaciones de convenio.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, ambos sin hospitalización, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 29. Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías conceptuadas como peligrosas conforme a lo indicado en el presente artículo tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que estén expuestos y conforme se establece en este mismo artículo.

Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar, durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme a las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMCO, según la tabla adjunta.

a) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de mercancías de referencia, con carácter de exclusividad, y que por su construcción o posteriores modificaciones están especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte, percibirán lo establecido en la Ordenanza.

b) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure su transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del tanto por 100 que el peso de la misma suponga en relación con el «peso muerto» del buque indicado este en el certificado de arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo grupo se sumarán sus pesos a los efectos del cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes



grupos se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el cociente el que marque el grupo a que debe asignarse al conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

Grupos de peligrosidad: Las referencias a «clase», «tipo», «división», «grupo de compatibilidad», «observaciones» y los condicionamientos reseñados para la clase 7 hacen referencia a los vocablos y referencias utilizadas en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas de la IMCO.

Los «grupos de peligrosidad» son divisiones entre las mercancías a que hace referencia la anterior publicación en función del riesgo que, en general, puedan suponer para la vida de los tripulantes de los buques que las transporten.

Grupo «A»: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad A al F.

Infeciosos: Clase 6-2.

Radiactivos: Clase 7. Cuando de materiales radiactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo «B»: Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad G.

Clase 1. División 1-2.

Clase 1. División 1-3. Grupos de compatibilidad A, B, C, y número 0019.

Grupo C: Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto de mercancías no incluidas en el grupo «A».

Gases inflamables o tóxicos: Clase 2, número ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076, y el «gas de agua».

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición corresponden a todos los países afectados por la expedición.

Grupo «D»: Líquidos inflamables con punto de inflamación: Clase 3-1.

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo del embalaje corresponda a los países de origen destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

Grupo «E»: Explosivos: Clase 1: División 1-4.

Líquidos inflamables con punto medio de inflamación: Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

Grupo «F»: Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países



afectados.

Gases inflamables: Clase 2, cuando sean inflamables.

Clase 3-2, mercancías no tóxicas.

Grupo «G»: Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.

Inflamables. Clase 3-3. Tóxicos. Clase 6-1.

Grupo «H»: Sólidos inflamables espontáneamente: Clase 4-2 excepto números ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.

Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo «I»: Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen y no requiera notificación ni aprobación de la expedición por las autoridades competentes.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» está anotado que provocan graves quemaduras y desprenden gases muy tóxicos.

Grupo «K»: Sólidos inflamables en presencia de humedad: Clase 4-3.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» está anotado que «provocan graves quemaduras» o que «desprenden gases muy tóxicos».

CÁLCULO DE REMUNERACIÓN EN TANTO POR 100 DEL SALARIO PROFESIONAL

* Sin

** mínimo 5 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

A	50	->	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	30	-	40	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	10	20	30	->	40	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-
D	-	15	20	30	->	40	-	50	-	-	-	-	-	-	-
E	10	15	25	30	->	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	5	12	20	-	30	->	-	-	-	-	-	-	-	-	-
G	10	20	-	30	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-
H	20	-	-	-	-	30	->	-	-	-	-	-	-	-	-
I	10	->	-	15	-	-	20	->	-	-	-	-	-	-	-



J 15 -> - - - -> - - - -

K 10 -> - - - - - - - -

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje de salario profesional.

* Porcentaje mínimo carga: peso muerto.

** Grupo peligrosidad.

Artículo 30. Zonas de guerra.

Cuando un buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, la tripulación tendrá derecho:

- a) A no partir en este viaje, siendo el tripulante en este caso transbordado a otro buque. En caso que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan.
- b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras dure éste percibirán una prima especial de 1.919 pesetas diarias.
- c) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200 por 100 de aumento en todos sus conceptos salariales fijos durante el tiempo que se hallen en dicha zona.
- d) Asimismo, la empresa, mientras dure la estancia en zona de guerra efectiva suplementará el seguro de accidente hasta cinco millones de pesetas por invalidez permanente y tres millones de pesetas por muerte.

A los efectos de este artículo se entenderá por zona de guerra efectiva aquella en que la compañía de seguros con la que contrate la compañía naviera requiera una cobertura de «Blocking and Trapping» y el importe de la sobreprima a abonar supere el 0,2 por 100 del valor asegurado del buque.

Dichos límites que cualifican el concepto de zona de guerra efectiva podrán ser reconsiderados por la Comisión Paritaria del presente convenio cuando exista constancia expresa de su variación generalizada y se aplicará, previo acuerdo de dicha Comisión, desde la fecha de entrada en vigor de la variación.

Artículo 31. Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la



Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban de realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50 por 100 sobre el salario profesional más trienios.

No obstante, de acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras fuentes oficiales, el Delegado dará por escrito al capitán un informe de valoración de esta situación.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

Aparte del seguro obligatorio de accidentes y como complemento del mismo, la empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes, cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

Por muerte: 2.000.000 de pesetas.

Por invalidez absoluta: 2.500.000 pesetas.

Las empresas navieras que en la actualidad tuviesen establecidos estos seguros, con medias estimadas iguales o superiores a las anteriores no quedan obligadas a lo establecido en este artículo.

Artículo 33. Pérdida de equipaje a bordo.

En caso de pérdida de equipaje a bordo, por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente, no imputable al o a los perjudicados, la empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

a) Por pérdida total: 100.000 pesetas.

b) Por pérdida parcial: una cantidad que no será superior a las 100.000 pesetas a juicio del capitán, una vez oído al Delegado de los tripulantes y al interesado.

En caso de que por parte de la empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes y estos artículos hayan sido dañados, en la indemnización se deducirá un 20 por 100.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.



Artículo 34. Puestos en tierra.

La empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello, siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la empresa para ocupar las plazas.

La empresa comunicará a los Delegados Sindicales la existencia de dichas plazas.

La preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

Artículo 35. Permanencia de familiares a bordo.

Todo el personal de flota puede solicitar de la empresa, directamente o a través del capitán, ser acompañado por la mujer o hijo mientras se encuentren embarcados.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (garantías, técnicos, sobrecargos etc.) que por necesidades de la empresa daban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, el acompañante deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentra en situación de embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijo menores de ocho años en viajes superiores a tres días sin escala y, en ningún caso, al familiar que está aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo periodo. Igualmente y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a los seis meses.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño podrán disponer, previa autorización del capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición.

Se tendrá en cuenta la prioridad según los lazos sanguíneos de la familia de los tripulantes.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante,



exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda. Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque. La mujer o el acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque.

Artículo 36. Correspondencia.

Los capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a órdenes.

La empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas dirigidas a los tripulantes que se hayan recibido en la naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

Artículo 37. Natalidad.

Todos los tripulantes fijos al servicio de la empresa percibirán la cantidad de 10.500 pesetas por nacimiento de cada hijo.

Será requisito formal para el abono indicado la presentación del libro de familia o certificado de inscripción en el Registro Civil.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes se abonarán ordinariamente con ocasión de las fiestas de Navidad, antes del 15 de diciembre, y en el mes de julio, antes del 15. No obstante, las empresas que así lo deseen podrán repartir las mismas en un máximo de cuatro medias pagas cada tres meses.

Las empresas que vengán distribuyendo en las doce mensualidades las dos gratificaciones extraordinarias podrán continuar haciéndolo especificando, en el recibo salarial, que la paga ordinaria está incrementada con la parte correspondiente de las dos gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Cambio de horario de trabajo.

No se iniciará una maniobra ni se efectuará ningún trabajo, salvo fuerza mayor, para la seguridad del buque o pérdida de mareas o situaciones que en la práctica y a juicio del capitán se tomen dentro de un apartado como excepcional durante al horario de comidas. Nunca se dejará de respetar los horarios de comidas. No se considera a estos efectos como término excepcional la provisión del buque, pertrechos y documentación.

La jornada no se podrá partir en ningún concepto en más de dos periodos de trabajo.

Los cambios de horario se producirán por criterio del capitán, previa audiencia de los Delegados de los tripulantes, quienes comunicarán al mismo su aprobación u oposición.

En este último supuesto, el capitán trasladará su decisión al Delegado o miembro del Comité de Empresa por escrito y con expresión de los argumentos en que base la misma. En todo caso el Delegado o miembro del Comité de Empresa podrá recurrir ante al armador.

Artículo 40. Seguridad e higiene.

El trabajador, en la prestación de sus servicios a bordo, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de su representante en el buque.

En todo caso formará parte del Comité de seguridad e higiene el Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa.

Tanto el Comité de seguridad e higiene en los buques en que está formalmente constituido como los representantes legales de los tripulantes cuando aquél no está constituido que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al armador por escrito, a través del capitán del buque, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por la totalidad de los trabajadores del mar.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa naviera y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

La empresa facilitará la comunicación del acuerdo citado al sindicato firmante.

Las compañías navieras se comprometen a cumplir los acuerdos ratificados por el Estado español, con la Organización Internacional de Trabajo sobre Seguridad, Convivencia e Higiene en la Mar,



asimismo se comprometen a que estos acuerdos estén a disposición de los tripulantes y Delegados Sindicales a bordo del buque (convenio o Recomendaciones 133 OIT), una vez que se hubieran publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 41. Cambio de horario de salida.

Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque deberá comunicarse a la tripulación por medio de los tabloneros de anuncios existentes en el buque.

No obstante, habrá un periodo de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir del cual se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existiesen causas de fuerza mayor.

A la llegada de un buque a puerto se procurará comunicar a través del tablón de anuncios del buque un horario estimativo de salida y destino.

Artículo 42. Fondeadas.

Cuando un buque fondee en rada, bahía o ría sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la empresa, y siempre que las condiciones del tiempo y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas cuyo horario y frecuencia lo establecerá el capitán según las circunstancias y de acuerdo con el Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa de flota, quienes deberán adaptarse a dicho horario.

Se procurará que se adecue el horario y frecuencia del servicio de las lanchas para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes.

Artículo 43. Medios de transporte.

Los buques que atraquen en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes del buque, bien entendido que los tripulantes habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido.

Se procurará que se adecue el horario y frecuencia del servicio de transportes para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.



Artículo 44. Servicios recreativos y culturales.

La empresa dotará a todos sus buques de un aparato de televisión y uno de radio-casete, por cámara, siendo por cuenta de aquélla todos los gastos de instalación.

En los buques de navegación de altura se dispondrá de cine o vídeo.

Los buques de cabotaje estarán dotados de un aparato de vídeo, por buque, a cargo de la empresa. Todas las cintas de vídeo que se utilicen en este tipo de buques serán por cuenta de los tripulantes.

Los buques dispondrán de una asignación para el año 1986 de 1.569 pesetas por tripulante. Para fijar el número de tripulantes se estará a lo que determine el cuadro indicador establecido para el buque, siendo gratuitos los libros profesionales seleccionados por una Comisión nombrada al efecto.

La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para biblioteca.

Artículo 45. Ropa y servicio de lavandería.

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la empresa, ateniéndose a lo establecido en las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda correrá a cargo de la empresa, así como proveerá a los buques de medios pertinentes para al lavado de los efectos personales de los tripulantes (lavadora, plancha o planchadora y secadora).

Ropa de trabajo a bordo: todo el personal embarcado dispondrá, en perfecto uso, de los efectos siguientes:

- a) Oficiales de puente y radiotelegrafistas: dispondrán de un buzo, un equipo de agua completo, un casco, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).
- b) Oficiales de máquinas: dispondrán de dos buzos, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).
- c) Contramaestres y marineros: dispondrán de tres buzos o similares un equipo de agua, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes en cantidades suficientes, según necesidades (ante entrega de lo viejo).
- d) Caldereros, electricistas y engrasadores: percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropa de agua que utilizarán la ya citada comúnmente para el departamento de máquinas.
- e) Personal de cocina:

Cocineros, dispondrán de dos chaquetillas blancas, dos pantalones, tres camisetas blancas y seis delantales.



Camareros, percibirán dos chaquetillas blancas y dos pan talones.

Marmitón, lo mismo que los cocineros.

f) A los tripulantes que tengan que realizar trabajos en el exterior en buques que naveguen por zonas de temperaturas inferiores a cero grados se les suministrarán chaquetones de abrigo.

Todo el personal embarcado dispondrá de una cartilla donde refleje la ropa y efectos que reciben. Los efectos transferibles (casco, linterna, chubasquero, etc.) serán entregados al desembarco a sus respectivos jefes de departamento.

Los criterios para un cambio de ropa serán llevados según lo el estado de uso de dichos efectos.

La Comisión de a bordo, Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa de flota, junto con el jefe de departamento, determinará el estado de los mismos.

Artículo 46. Alumnos.

Los alumnos de cualquier especialidad percibirán, y con independencia de la ayuda familiar a que tuvieran derecho, durante todo el tiempo que están embarcados, una gratificación de 41.834 pesetas mensuales durante 1986.

Comisión Paritaria:

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio General se crea una Comisión Paritaria de hasta seis miembros, compuesta por tres miembros elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos Comisiones negociadoras del convenio, tres por ANAVE y tres por Marina Mercante-UGT.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio a esta Comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible y debiendo reunirse no más tarde de siete días laborables después de cada requerimiento de las partes.

La Comisión Paritaria utilizará, en su caso, como último recurso el procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE).

Comisión de estudios:

Se constituye una Comisión de estudios que estará compuesta por seis miembros, tres representantes de ANAVE y otros tres de Marina Mercante-UGT para el análisis y tratamiento de los siguientes temas:

Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar.



Bolsas de embarque.

Definiciones salariales.

Trabajo en máquinas.

Aquellos otros que las partes firmantes del convenio consideran de interés.

Una vez se alcance acuerdo sobre estos temas, se incorporarán al convenio como cláusulas adicionales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. Jubilación: ANAVE y Marina Mercante-UGT acuerdan la aplicación del Real Decreto-Ley 14/1981, sobre jubilación anticipada de los tripulantes, en los casos en que éstos lo soliciten.

SEGUNDA. Comisión de seguridad e higiene: con un criterio de unificación de las normas y los Servicios de seguridad e higiene en el trabajo en los buques de la flota, y buscando la cooperación efectiva de las tripulaciones, las empresas bajo la supervisión del capitán y como continuación de la labor que en esta materia se viene realizando, constituirán una Comisión de seguridad e higiene en el trabajo a bordo de los buques con las atribuciones y competencias que la legislación vigente reconoce a los mismos, al objeto de lograr la mayor participación real de sus dotaciones, así como el mejor cumplimiento de las normas en un brea de tanta importancia.

1. Se forma una Comisión de seguridad compuesta, bajo la presidencia y supervisión del capitán, por:
Jefe de máquinas.

Primeros oficiales de puente y máquinas.

Un titulado y un no titulado.

Delegado de los tripulantes, o

Miembro del Comité de Empresa de flota.

Si, a juicio de los miembros de la Comisión fuese necesario, dada la naturaleza del tema a tratar, podrá formar parte de la misma eventualmente, un bombero, un electricista, un mecánico o el cocinero.

2. Objetivos:

a) Aunar los esfuerzos de toda la tripulación, para que el buque pueda ser considerado un lugar seguro de trabajo.

b) Evitar los accidentes a bordo.



- c) Mejorar las condiciones de seguridad.
- d) Recomendar modificaciones y recibir sugerencias encaminadas al logro de una mayor garantía de seguridad, tanto de los tripulantes como del buque.
- e) Interesar de las empresas el que se ponga a disposición de la Comisión de seguridad e higiene de cada buque la normativa y circulares vigentes en la materia.

3. Funciones:

- a) Velar para que a bordo se cumpla con las normas de seguridad vigentes.
- b) Promover la observancia de las medidas para la prevención de accidentes.
- c) La presentación a las empresas de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo.
- d) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos para la prevención y lucha contra incendios y accidentes.
- e) Análisis de los accidentes ocurridos a bordo, haciendo las recomendaciones necesarias para evitar la repetición.
- f) La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentarios. Los ejercicios de adiestramiento y práctica a bordo (abandono, contra incendios, emergencias etc.), se realizarán periódicamente.
- g) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento o intervención, en actos meritorios, así como sanciones a quien incumpla normas e instrucciones sobre seguridad.
- h) Proponer a la empresa la adquisición de los títulos de aquellas publicaciones en materia de seguridad que deban formar parte de la biblioteca del buque.
- i) Participar junto con la empresa en la programación de cursos sobre seguridad.

Con objeto de interesar a toda la tripulación en los temas relativos a la seguridad e higiene en los buques, las sugerencias que sobre esta materia formule cualquier tripulante se llevará a cabo mediante la confección de un parte por triplicado, destinándose una copia para la Comisión, otra para el interesado y la última será remitida a la Dirección de la empresa junto con un informe de la propia Comisión.

Reuniones: La Comisión se reunirá cada mes con carácter obligatorio en sesión ordinaria y con carácter extraordinario, cuando así lo estime conveniente el capitán por propia iniciativa o a petición razonada de los dos tercios de los miembros de la Comisión.

El capitán como presidente de la Comisión convocará y presidirá todas las reuniones y tomará las



debidas medidas para asegurar la asistencia total de sus componentes. Al final de cada reunión se levantará la correspondiente acta, haciéndose constar los asuntos tratados, las medidas adoptadas y las sugerencias o recomendaciones que se deseen elevar a la Dirección.

TERCERA. Actividad sindical.

Norma 1. El tripulante o tripulantes que resulten elegidos como representantes delegados ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso, o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al capitán a través de su jefe de departamento.

Norma 2. El Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota dispondrá de una reserva de hasta cuarenta horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras, en su caso, y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su sindicato.
2. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se le convoque.
3. Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar, a su cargo, las horas necesarias.

Para la utilización de las cuarenta horas y de las de a su cargo, el Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota darán oportuno preaviso al capitán.

Los Delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia al cursillo.



Norma 3. Derechos y funciones del Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
 2. Integrarse en las Comisiones sobre manutención a bordo y de seguridad e higiene.
 3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
 4. Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los tripulantes a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un periodo superior a quince días, excepcionalmente la empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado, comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.
 5. Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
 6. Ser informados por el capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 7. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.
- Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la empresa; las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.
8. Cuando la actuación del Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota realizada fuera del centro de trabajo suponga la gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la empresa o ante la autoridad laboral, previa citación de esta se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.
 9. Criterio de excepción en los transbordos.

Norma 4. Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al capitán del buque. La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo, quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa o flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5. Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra



establecido por el buque, caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el capitán u oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo la empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6. Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante cualquiera que fuese su antigüedad en la empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7. El Comité de Empresa de flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la flota de la empresa.

Se constituirá en aquellas empresas cuyo censo de puestos de trabajo, independientemente del número de buques, sea superior a 50 tripulantes.

Norma 8. El Comité de Empresa de flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del VI Convenio General de la Marina Mercante en la empresa.
2. Ser informado por la Dirección de la empresa:
 - a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.



d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de Empresa de flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
4. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
5. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
6. Los miembros del Comité de Empresa de flota y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de flota y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.
7. Aquellas otras que se asigne en este convenio.
8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar asamblea en cualquier buque de la empresa.

El Comité de Empresa de flota, para el cumplimiento de estas funciones, se reunirá con la Dirección general de la empresa, como mínimo, una vez cada cuatro meses.

Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la empresa información sobre los puntos a

tratar propuestas por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones.

El Comité de Empresa de flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

En aquellas empresas en las que no haya posibilidad de constituir Comité de Empresa de flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo las ejercerá el colectivo de Delegados de los tripulantes de la misma.

En todo caso se tendrán en cuenta, en su caso, lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CUARTA: En orden a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se señala que el incremento salarial establecido en el artículo 24 de este convenio es porcentual sobre los salarios de cada empresa.

QUINTA: El artículo 16 del convenio, en cuanto a jornada cumple lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983, de 29 de julio, regulador del régimen de jornada y descanso en el trabajo en el mar, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL.- Aplicación de la Ordenanza.

En todo lo no previsto en este convenio seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en cada una de las empresas, remitiéndose para lo no establecido en las mismas a la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (OTMM), así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (BOE núm. 265, Jueves 5 noviembre 1998)

RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Marina Mercante suscrito en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de la Marina Mercante suscrito el día 18 de septiembre de 1998 en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado de una parte por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE) y, de otra parte, por el Sector Federal del Mar de UGT y el Sector del Mar de la Federación de Comunicación y Transportes de CCOO, y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3, en relación con 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 depósitos de convenios Colectivos de trabajo,



Esta Dirección General resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 octubre de 1998.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO NACIONAL PARA LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE MARINA MERCANTE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema productivo depende en gran parte de las cualificaciones de la población ocupada, tanto de trabajadores como empresarios, y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Estas necesidades de formación profesional se acentúan en nuestro sector por la constante evolución tecnológica de los buques y la creciente exigencia que por organismos de carácter internacional vienen estableciendo respecto del cumplimiento de niveles de seguridad, año a año superiores, para con el medio ambiente marino.

La libre circulación de trabajadores y la implantación del mercado único exigen desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente de 6 de junio de 1989 (LCEur. 1989/2816).

Hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua debe basarse en la coordinación del Estado con las empresas y las organizaciones sindicales y empresariales para la administración de los fondos destinados a la misma. En consecuencia, las organizaciones firmante, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, suscriben el presente acuerdo nacional sectorial específico en materia de formación continua en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. suscrito, de un lado, por las centrales sindicales UGT y CCOO, y de otro, por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Artículo 1.º Naturaleza del acuerdo.

Este II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de Marina Mercante se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT y CCOO, por otro.

Al igual que el Acuerdo Nacional de Formación Continua, el presente acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto



en el artículo 83.3 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas del sector.

Este Acuerdo Nacional de Formación Continua Sectorial tiene carácter bipartito, al ser las parte signatarias del mismo ANAVE y las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

Artículo 2.º Ámbito de aplicaciones

El ámbito funcional de este acuerdo es el de la formación continua a través de las modalidades previstas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El ámbito territorial es la totalidad del territorio español y los buques de bandera española.

El ámbito temporal de este Acuerdo comprenderá la totalidad de los años 1997 a 2000, ambos inclusive.

Las organizaciones firmantes podrán establecer, antes de su expiración, y de común acuerdo, la prórroga del mismo. No obstante lo anterior, se estará a las prórrogas que se pudieran establecer en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 3.º Planes de formación.

Los planes de formación contemplados en este acuerdo podrán ser de empresas o agrupados, de conformidad con la definición dados a los mismos y, en sus propios términos, en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Artículo 4.º Criterios para la elaboración de los planes de formación.

Los planes de formación deberán elaborarse con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar: Como orientación, se señalan las siguientes prioridades: La mejora de la productividad y de la calidad del trabajo, I& formación polivalente, la adecuación a las nuevas tecnologías y requerimientos referidos a la seguridad de la vida en el mar y cuidado del medio ambiente.
- b) Colectivos de trabajadores preferentemente afectables: Todos los trabajadores del sector y, preferiblemente, los trabajadores embarcados en los buques de la flota nacional.
- c) Centros de formación disponibles: Preferentemente los propios centros de trabajo, debido al carácter eminentemente práctico de la formación a impartir. Podrán ser empleados también centros de formación públicos o privados.

Artículo 5.º Comisión Paritaria Sectorial Estatal de la Marina Mercante.

6.1 Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial Estatal de la Marina Mercante compuesta por tres



representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y seis representantes de ANAVE.

La Comisión tendrá entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de Marina Mercante.
- b) Establecer los criterios para la elaboración de los planes.
- c) Informar los planes de formación del sector.
- d) Resolver las incidencias y discrepancias surgidas en los planes de formación contemplados en este acuerdo.

6.2 Para sus trabajos, de entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario que tendrán carácter rotativo entre las organizaciones que componen la Comisión Paritaria Sectorial.

En ningún caso estos cargos recaerán en personas de la misma organización.

6.3 A todos los efectos, la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante fija su domicilio en donde esté radicado FORCEM.

Artículo 6.º Financiación de las acciones formativas.

Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este acuerdo se financiarán según los criterios que establezca la Fundación para la Formación Continua.

Disposición transitoria.

La aplicación de este acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas reglamentarias que desarrollen el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

ADHESIÓN AL III ANFC (BOE Núm. 80, Martes 3 abril 2001)

RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de 30 de enero de 2001, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional de la Marina Mercante, en la que se recoge el Acuerdo de Adhesión de dicho Sector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del acta de fecha 30 de enero de 2001, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional de la Marina Mercante, en la que se recoge el Acuerdo de Adhesión de dicho Sector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua (“Boletín Oficial del Estado” número 47, de 23 de febrero de 2001), Comisión que está formada, de una parte, por la Federación Estatal de



Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (FETCM-UGT), y por la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras (FCT-CC.OO.), y de otra parte, por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), y de conformidad con el artículo 83.3, en relación con el 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 depósito y registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 16 de marzo de 2001.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE MARINA MERCANTE PARA LA ADHESIÓN AL III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE MARINA MERCANTE

Asistentes:

Por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), don Jesús Barbadillo Eyzaguirre.

Por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (FETCM-UGT), don Roberto Fernández López, don Óscar Domínguez Romero y don José Antonio Marina González.

Por la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras (FCT-CC.OO.), don Juan Manuel del Campo Vera, don Jesús Dávila Úbeda y don Pedro A. Beade Roel.

Reunida en Madrid, a 30 de enero de 2001, la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Nacional de Marina Mercante, compuesta por las organizaciones empresariales y sindicales representadas por los miembros señalados anteriormente, han alcanzado los siguientes acuerdos por unanimidad:

Primero.-Adherirse al III Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 19 de diciembre de 2000.

Segundo.-Constituir, conforme a lo establecido en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante, compuesta por dos organizaciones sindicales y por una organización empresarial, con las funciones y facultades que dicho Acuerdo les atribuye en su artículo 18.

Tercero.-Aprobar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, anexo a este acta.



Cuarto.-Los presentes acuerdos entrarán en vigor el día siguiente al de su firma.

Quinto.-Remitir los acuerdos de la presente acta a la autoridad laboral competente para su depósito, registro y publicación a los efectos legales oportunos.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE MARINA MERCANTE PARA EL III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA.

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en el artículo 18. h) del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, firmado por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG.

En su virtud, la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante, como órgano de administración paritario del III Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito de su sector, aprueba el siguiente reglamento:

Artículo 1. Sede social.

La sede social de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector de Marina Mercante se fija en la sede de la Fundación, sita actualmente en la calle Albacete, número 5, de Madrid.

Artículo 2. Ámbito funcional de la Comisión Paritaria.

Transporte marítimo de pasajeros y/o mercancías, incluyendo los buques cableros, oceanográficos, servicio de remolque de altura, "off-shore" y salvamento.

Quedan excluidos del ámbito funcional de esta Comisión Paritaria los sectores de transitarios, consignatarios y agencias de transporte.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria de Formación Continua de Marina Mercante, con composición paritaria, se compondrá de 12 miembros titulares, de los cuales seis serán designados por las organizaciones sindicales y seis por la organización empresarial, con la composición que seguidamente se detalla:

Por la parte empresarial:

Asociación de Navieros Españoles (ANAVE): Seis representantes.

Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.: Tres representantes.

Sector del Mar de la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT: Tres representantes.

Se designarán igualmente, en la misma proporción, dos miembros suplentes por cada organización sindical y cuatro por la empresarial, que asumirán las competencias asignadas a los titulares cuando



por cualquier causa deban sustituirlos.

La composición de la Comisión se modificará por la incorporación o abandono de alguna organización empresarial o sindical, preservando en todo caso la paridad existente.

Artículo 4. Sustitución.

Las organizaciones miembros de esta Comisión podrán sustituir en todo momento a las personas que les representen en la misma, asumiendo los sustitutos las mismas competencias. Dicha sustitución deberá ser notificada a la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante, mediante acreditación por escrito ante el Presidente de la Comisión.

Artículo 5. De la Presidencia.

La Comisión Paritaria Sectorial elegirá de entre sus miembros a un Presidente, que ostentará el cargo durante el período de un año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en la misma un representante de la parte empresarial y un representante de la parte sindical, por el período señalado, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial, por miembros representantes de la misma organización, en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Presidente serán las de:

1. Representar formalmente a la Comisión.
2. Presidir, convocar y mantener el orden de las reuniones.
3. Firmar las actas y certificaciones, junto con el Secretario de los acuerdos que se adopten por la Comisión.
4. Cualesquiera otras que lleve aparejada la condición de Presidente y aquellas que puedan serles atribuidas por la Comisión Paritaria Sectorial, mediante oportuno acuerdo.

En todo caso, su voto no tendrá consideración de voto de calidad.

Artículo 6. De la Secretaria.

La Comisión Paritaria designará de entre sus miembros a la persona que deberá ejercer las funciones de Secretario. Siendo el mandato igualmente por un año y con carácter rotativo.

El cargo de Secretario no podrá recaer en persona que represente, en el seno de la Comisión, a la misma organización de la que emana la Presidencia, ni podrá ostentarse por representantes de una organización durante dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del Secretario serán las de:

1. Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria con el acuerdo del Presidente.
2. Confeccionar las actas correspondientes de cada sesión.



3. Expedir certificaciones de los acuerdos que se adopten.
4. Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o remita desde dicha Comisión.
5. Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

El Secretario, como miembro de pleno derecho de la Comisión, tendrá voz y voto.

Artículo 7. De los Vocales.

Corresponde a los Vocales de la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante las siguientes funciones:

1. Asistir a las reuniones.
2. Ejercer el derecho al voto en los acuerdos que se someterán a la Comisión Paritaria.
3. Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
4. Participar en los debates de la Comisión.
5. Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de competencia de la Comisión.
6. Formular ruegos y preguntas.

Artículo 8. De los asesores y grupos de trabajo.

En función de los temas objeto de debate, en cada sesión de la Comisión las organizaciones en ella representadas podrán solicitar la presencia de determinadas personas que, en calidad de asesores, podrán asistir a las mismas, con voz pero sin voto.

El número de asesores no podrá exceder de tres, siendo designados un máximo de un por cada una de las organizaciones firmantes.

Asimismo, la Comisión podrá acordar para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la constitución de grupos de trabajo, en los términos que en cada caso se acuerde.

Artículo 9. Reuniones.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez cada tres meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar tantas reuniones extraordinarias como sean precisas, a iniciativa del Presidente, o a petición de alguno de sus miembros integrantes.

a) Convocatoria.-La Comisión Paritaria Sectorial será convocada por el Secretario con la antelación suficiente que requieran los temas a tratar, en todo caso, con un mínimo de setenta y dos horas. La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga.

b) Orden del día.-Al hacer la convocatoria se incluirá en la misma el orden del día, así como la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.



c) Régimen de asistencia.-La Comisión quedará válidamente constituida al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista, al menos, un representante de cada organización firmante. Excepcionalmente, cuando una o más organizaciones debidamente convocadas, según el artículo 9, apartado a), no asistan o no hayan otorgado poderes de representación en otra, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida a todos los efectos, siempre que se mantenga su carácter paritario. La delegación de representación se acreditará mediante aportación de documento escrito firmado por la/s persona/s con poderes de representación de la organización delegante.

d) Adopción de acuerdos.-La Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante válidamente constituida adoptará sus acuerdos por unanimidad de las organizaciones asistentes a cada sesión.

En el supuesto de que existan discrepancias entre las distintas organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria Sectorial, se dará traslado de éstas a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, que, al amparo del artículo 17 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, decidirá sobre las controversias surgidas.

e) Actas de las reuniones.-De todas las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria Sectorial de Marina Mercante se deberá levantar el correspondiente acta, en el que se hará constar: Lugar de la reunión, día mes y año; nombre, apellidos, organización y firma del Secretario y Presidente; existencia o no de quórum; orden del día, y contenidos de los acuerdos.

Las actas deberán firmarse por el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

Artículo 10. Funciones.

Conforme a lo establecido en el artículo 18 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del acuerdo en el sector de Marina Mercante.
- b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:
 - i) Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el sector.
 - ii) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.
 - iii) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados, o centros asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas Administraciones públicas).
 - iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de



clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

- c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la formación continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la Formación.
- d) Emitir informe sobre los planes agrupados sectoriales de formación, así como sobre las medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo estatal de referencia, elevándoles a la fundación tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.
- e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- f) Emitir informe en relación con los permisos individuales de formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia.
- g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.
- h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.
- i) Aprobar su reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua
- k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de Formación Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

LAUDO ARBITRAL (BOE núm. 18, Viernes 21 enero 2005)

RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del laudo arbitral para el sector de Marina Mercante, por el

que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969, para dicho sector.

Visto el contenido del laudo arbitral para el Sector de Marina Mercante de fecha 15 de diciembre de 2004 dictado por D. Jesús Cruz Villalón por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 para dicho Sector, y del que han sido partes, de un lado, la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE) y, de otro, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de diciembre de 2004.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

En Madrid, a quince de diciembre de dos mil cuatro, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro designado por el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrado el 2 de junio de 2004, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.-Una vez aprobada, con motivo de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, la actual redacción de su disposición transitoria sexta, relativa al proceso de sustitución de las ya antiquísimas Ordenanzas Laborales, y una vez que los interlocutores sociales procedieron a aprobar el Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales de 7 de octubre de 1994, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) comenzó a abordar las funciones que en la misma le venían encomendadas. Ya en la reunión celebrada el 20 de noviembre de 1995 por el Pleno de la CCNCC, con asistencia de las representaciones sindicales y empresarial del sector, se toma en consideración el posible vacío de cobertura derivado de la derogación de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, asumiendo las partes analizar la situación existente en el

sector.

La CCNCC acuerda incluir, en su sesión de 15 de enero de 1996, a la Ordenanza Laboral de Marina Mercante entre aquellas cuyo proceso de sustitución negociada no está cerrado. Posteriormente, se suceden diversas reuniones relativas al proceso sustitutorio de esta Ordenanza en el seno de la CCNCC. En el Pleno de 17 de abril de 1996 se acuerda someter a arbitraje la solución de vacíos que en este sector pueda plantear la pérdida de vigencia de la Ordenanza; a ello se opuso la Asociación de Navieros Españoles a través de escrito de 13 de mayo de ese año, presentando recurso contencioso-administrativo 1582/96. De otra parte, notificado el nombramiento al árbitro, este renuncia a tal designación. Más adelante, el 15 de enero de 1997, las representaciones sindicales y empresariales acuerdan prorrogar el período de negociaciones abierto, dándose de plazo hasta el 30 de marzo de 1997, plazo que concluyó sin que se alcanzase acuerdo. A tenor de ello se procedió a la designación de un segundo árbitro en el Pleno de la CCNCC de 16 de julio de 1997, quien acepta la propuesta el 9 de septiembre de 1997. El 29 de octubre de 1997, en comparencia ante el árbitro designado, las partes le manifiestan su voluntad de nuevo de negociar la sustitución de la Ordenanza de Marina Mercante, dándose de plazo para concluir el acuerdo hasta el 30 de noviembre de 1997; a tal efecto consideran que aun es prematura la decisión de actuación arbitral, en cuanto puede continuar el proceso negociador. En su virtud el árbitro decide suspender el procedimiento arbitral. El 25 de febrero de 1999 la CCNCC requiere a las partes para que le informen acerca de la situación de las negociaciones del proceso de sustitución de la Ordenanza, convocándoseles el 10 de marzo para una reunión a celebrar el 25 de marzo del mismo año. La citada reunión se celebra el 24 de marzo de 1999, momento en el que las partes vuelven a asumir un compromiso de negociación en un corto plazo, comprometiéndose a concluir las negociaciones el 11 de julio, anunciando el Sr. Presidente que se acudiría al árbitro ya designado si fracasara definitivamente este nuevo intento negociador. Posteriormente se suceden otra serie de reuniones sin resultado de acuerdo. A la altura de marzo de 2002 el proceso de negociación se encontraba muy avanzado, salvo en lo que refiere al ámbito de aplicación del acuerdo de sustitución. A la vista de ello, el Pleno de la CCNCC en su sesión de 11 de diciembre de 2002 acuerda dejar en suspenso el tratamiento del sector, a expensas del resultado de la negociación colectiva que pueda producirse en este ámbito, dentro de un plazo razonable.

En la reunión de la subcomisión de la CCNCC de 7 de marzo de 2003 se detecta que hay un estancamiento en el proceso de negociación, por lo que se emplaza a las organizaciones representativas del sector para que intenten llegar a un acuerdo antes del día 1 de junio, de lo que se da cuenta al Pleno en su reunión de 8 de mayo, recordatorio que se reitera en el pleno de 28 de mayo. En esa misma fecha, las organizaciones representativas solicitan que el anterior plazo se prorrogue hasta el 31 de julio de 2003, de lo que se da cuenta en el pleno de 4 de julio. El 30 de septiembre de 2003 se le vuelve a requerir a las partes para que informen sobre la situación del

proceso sustitutorio de la Ordenanza. En el Pleno de 6 de octubre de 2003 el Presidente informa que ha recibido escrito de las partes de los que se deriva que tras un largo período de negociación no se ha llegado a ningún acuerdo, ni resulta factible que se pueda alcanzar el mismo, motivo por el que anuncia que en el próximo Pleno se incorporará el asunto a su orden del día, a los efectos de poder decidir sobre el particular.

Segundo.-En el Pleno de la CCNCC de 26 de noviembre de 2003 se acordó por mayoría, con la abstención de CEOE-CEPYME lo siguiente: 1.º Someter al Sector de Marina Mercante al proceso de arbitraje, previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, tras constatar que han fracasado las negociaciones abiertas en su día; 2.º Comunicar el anterior acuerdo a las partes afectadas, dándose a las mismas un plazo de 30 días hábiles para que, en su caso, puedan consignar de mutuo acuerdo un árbitro para actuar en el mencionado proceso, y de no ser ello posible, para que cada parte designe una terna de árbitros; 3.º Comunicar igualmente a las partes afectadas por dicho proceso, que el arbitraje sólo podría recaer sobre las siguientes materias: 1.º) estructura profesional; 2.º) estructura salarial; 3.º) promoción profesional y económica; y 4.º) poder disciplinario, pero que, en cualquier caso, existe la posibilidad de que las materias objeto de arbitraje pudieran reducirse o aumentarse, siempre que las partes estuviesen de acuerdo en tal extremo, lo que habría de ponerse igualmente en conocimiento de esta Comisión, para su puesta en conocimiento al árbitro que se designe.

En el Pleno de la CCNCC de 1 de marzo de 2004 se procedió a analizar por los asistentes las diferentes propuestas de árbitros y sistemas de arbitraje realizadas por las organizaciones representativas del sector, llegándose al acuerdo de proceder a solicitar de las referidas organizaciones que propongan de forma consensuada un árbitro para actuar en dicho proceso.

En el Pleno de la CCNCC de 2 de junio de 2004 se acordó, con la abstención de CEOE-CEPYME, la designación de este árbitro en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral de Marina Mercante, en consonancia con el acuerdo adoptado por el Pleno el 26 de noviembre de 2003, antes referido. Con fecha 11 de junio el abajo firmante acepta su designación para actuar como árbitro.

Tercero.-A través de la CCNCC se solicitó tanto a la Dirección General de Trabajo como a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales la información que pudiera ser útil a los efectos de resolver el citado arbitraje, documentación que consta en el expediente administrativo correspondiente.

En este procedimiento arbitral se han tenido hasta un total de tres comparecencias con las organizaciones representativas del sector: Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), habiendo concurrido a las mismas en su nombre y representación D. Manuel Carlier y D. Jesús Barbadillo; Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT (FETCM-UGT), habiendo concurrido

a las mismas en su nombre y representación D. Roberto Fernández López; Federación de Comunicación y Transporte de CC. OO., habiendo concurrido a las mismas en su nombre y representación D. José M.^a Odriozola Zallo y D. Carmelo Aylas Martín.

La primera de las comparecencias tuvo lugar el 13 de julio de 2004, en la que se verificó un primer intercambio de opiniones, aportando la representación sindical el texto escrito de un preacuerdo alcanzado en su día entre las partes, si bien no fue posible su firma definitiva por desacuerdo en lo que refiere a su ámbito de aplicación personal; la representación sindical expresó el mantenimiento de su posición favorable al citado preacuerdo, de modo que consideraba que el árbitro sólo debía resolver acerca de la discrepancia relativa al ámbito de aplicación del acuerdo. En esa misma comparecencia la representación empresarial informó que estaba pendiente de celebrar su asamblea general a principios de octubre, motivo por el cual no podía expresar en ese momento cuál era su posición al respecto.

En esa misma comparecencia, las partes aportaron al árbitro todo un conjunto de documentación complementaria, particularmente relativa a los convenios colectivos de empresa vigentes en el sector. A propuesta del árbitro, se aceptó celebrar una nueva comparecencia, una vez celebrada la asamblea general de ANAVE, al tiempo que se aceptó un compromiso de que el procedimiento debería estar concluido a finales de 2004.

La segunda de las comparecencias tuvo lugar el 21 de octubre de 2004, en la que la representación empresarial presentó por escrito su propuesta.

La representación sindical, de una parte manifestó su disconformidad con el texto presentado por la representación empresarial, por entender que se separaba notablemente de los borradores que había manejado en el pasado en los procesos de negociación que habían desarrollado, insistiendo en que se debería tomar como documento de referencia el preacuerdo que aportaron en la reunión precedente; de otra parte, manifestó su imposibilidad de entrar en el análisis pormenorizado del texto presentado por la representación empresarial, en la medida en que se entregaba en ese acto y no les había dado tiempo de estudiarlo a fondo; en particular, la representación de UGT expresó su total disconformidad, que no era oportuno que ellos entraran en el detalle de la propuesta empresarial, debiendo corresponderle al árbitro resolver de forma definitiva la sustitución de la Ordenanza Laboral. De su parte, la representación empresarial adujo que en ese momento se encontraban en un trámite cualitativamente diverso, de modo que lo que podrían haber aceptado en el marco de la celebración de un convenio colectivo si la otra parte aceptaba sus requerimientos, en particular los relativos al ámbito de aplicación del acuerdo, no estaban dispuestos a aceptarlos cuando se trataba de un arbitraje en el seno de la CCNCC, cuyo alcance y contenido debía de ser mucho más reducido, a los meros efectos de sustitución de la Ordenanza y particularmente en las cuatro materias indicadas por el Pleno de la CCNCC. En estos términos, se procedió por el árbitro a formular algunas preguntas

aclaratorias del contenido de los respectivos documentos, así como a ofrecerle a la representación sindical la posibilidad de estudiar más a fondo la propuesta empresarial y, en su caso, presentar una contrapropuesta de su parte. Así se acordó, al mismo tiempo que se aceptó la propuesta del árbitro de celebrar en tal caso una última reunión.

Posteriormente, este árbitro recibió diversa documentación de las partes; en particular recibió el martes 30 de noviembre el texto de la propuesta sindical anunciado, que fue enviado en esa misma fecha a la representación empresarial por vía de correo electrónico.

La tercera y última de las comparencias tuvo lugar el 2 de diciembre de 2004, donde se tuvo la oportunidad de analizar con cierto detalle el contenido de los textos presentados por ambas partes. Se constataron las diferencias entre ambas y los elementos de disconformidad y de acuerdo de cada una de las representaciones. En particular, se analizaron los desacuerdos de los textos presentados por la contraparte desde una triple vertiente: discrepancias por considerar ciertos aspectos de la propuesta como ilegales; oposición a que el árbitro resolviera sobre ciertos aspectos por entender que desbordaba el mandato arbitral efectuado por la CCNCC; desavenencias por entender que la propuesta era insuficiente y no atendía a la necesidad de cobertura de vacíos dejados por la derogación de la Ordenanza Laboral. El árbitro también aprovechó para formular algunas preguntas relativas a dudas que les suscitaban el texto y la posición de las partes al respecto. Concluidas las intervenciones de las partes, se entendió que el debate estaba agotado, las partes consideraron que no deberían aportarse textos adicionales y que correspondía ya que el árbitro dictase el laudo en el plazo previsto.

II. Fundamentos y motivación

Primero.-Este arbitraje se sustancia en el marco previsto por la disposición transitoria 6.^a del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en su apartado cuarto: «Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje». En estos términos se trata de dictar un laudo arbitral por medio del cual se proceda a dar cobertura normativa a los posibles vacíos provocados por la derogación de la Ordenanza Laboral de Marina Mercante, aprobada en su día por la Orden Ministerial de 20 de mayo de 1969 (BOE 1 de julio). Por ello, ha de partirse de que procedemos a efectuar un arbitraje que resuelve un conflicto de interés, en el que básicamente la resolución lo es en equidad. Ahora bien, al mismo tiempo debe precisarse que, aunque no se trate de un arbitraje en Derecho, concurren importantes condicionamientos jurídicos, que deben ser muy tenidos en cuenta en estos instantes, de modo que el

marco jurídico en el que se inserta el laudo delimita importantes fronteras que se valoran como inexcusables y que es conveniente describir a los efectos de justificar el contenido en puntos centrales de esta resolución.

Segundo.-En efecto, en primer lugar, el acuerdo de la CCNCC de sometimiento de la cuestión a arbitraje, unida a la designación de este árbitro, es taxativa en el sentido de que cuatro son los contenidos institucionales que debe abordar este arbitraje: 1.º) estructura profesional; 2.º) estructura salarial; 3.º) promoción profesional y económica; y 4.º) poder disciplinario. Necesariamente han de regularse estos cuatro contenidos y exclusivamente estos cuatro contenidos. Para verificarse cualquier tipo de ampliación o disminución en los citados contenidos debería haberse producido algún tipo de acuerdo entre las organizaciones representativas del sector. Comoquiera que ningún acuerdo se ha producido sobre el particular, no cabe alteración al respecto por parte de este árbitro.

De ello deriva, que este árbitro no puede en modo alguno incorporar las propuestas de las partes que refieran a contenidos institucionales diversos a los cuatro ya mencionados. Así, a título de ejemplo, en algunos pasajes de la propuesta sindical se atiende al régimen jurídico del tiempo de trabajo, que no pueden tomarse en consideración en el momento de dictar el laudo arbitral. A mayor abundamiento, existen normas estatales específicas sobre la materia que permiten interpretar que no se verifica vacío de cobertura en esta materia relativa al tiempo de trabajo: RD 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por RD 285/2002, de 22 de marzo, así como el RD 525/2002, de 14 de junio. Diverso es que sea necesario abordar algún contenido de esta materia en la medida en que ello tenga efecto reflejo sobre alguna de las cuatro materias encomendadas, particularmente la relativa a la estructura salarial.

De otra parte, el mandato de regulación de esas cuatro materias no puede ser ficticio o vacío, en el sentido de que se trate de una regulación sin contenido real, al extremo que la redacción no comporte fijación del correspondiente régimen jurídico. Tal sucede, a título de ejemplo, con la propuesta empresarial en lo que refiere a la estructura salarial, que no pasa en la práctica de ir más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores, sin establecer especialidad alguna en lo que afecta al sector de la marina mercante.

Tercero.-De otra parte, se trata de un laudo que, por su propia naturaleza, ha de proceder a establecer el régimen jurídico de los vacíos normativos surgidos a partir de la derogación de la Ordenanza Laboral de referencia, sin que pueda abordar contenidos ya cubiertos por otras normas aplicables al sector de referencia.

Así, por ejemplo, ambas partes coinciden en considerar vigente, en situación de ultraactividad, el IV Convenio General de la Marina Mercante, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de mayo de 1982 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 24 de junio de 1982. En estos

términos, ha de considerarse que los contenidos normativos de dicho Convenio Colectivo siguen vigentes en estos momentos, de modo que no es necesario proceder a alterar o sustituir lo pactado en dicho Convenio. Ahora bien, ha de indicarse inmediatamente a continuación que precisamente en dicho Convenio General se aprecia que justamente el mismo en líneas generales no viene a regular las cuatro materias apuntadas por la CCNCC, al tiempo que la propia Comisión al individualizar éstas es la que interpreta que es ahí donde se aprecia un evidente vacío de cobertura, que es el que requiere de la intervención por vía arbitral. Asimismo, ha de advertirse que tal vacío no queda cubierto por la disposición final del Convenio Colectivo, a tenor del cual se verifica una remisión a la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante para lo no previsto en el mismo Convenio; de lo contrario se estaría burlando el designio de la disposición transitoria 6.^a de proceder a la definitiva derogación de la citada Ordenanza y simultáneamente cubrir los vacíos normativos dejados por la misma.

Aun cuando existe un considerable número de Convenios Colectivos de empresa, la CCNCC ha interpretado que ello resulta insuficiente, de modo que teniendo presente lo pactado en dichos convenios empresariales perviven los vacíos de cobertura. De un lado perviven, desde el instante en que dichos Convenios tienden a no regular algunas de las cuatro materias objeto aquí de cobertura. De otro lado, por cuanto que pueden existir o surgir en el futuro empresas en el sector sin negociación propia, que requieran de la correspondiente cobertura.

Eso sí, ha de advertirse que la regulación contenida en este laudo arbitral no tiene carácter vinculante respecto a lo que pudiera estipularse en cualquier otra norma estatal o convenio colectivo, aunque no sea dispositiva respecto de lo pactado en contrato de trabajo. Ello obliga a establecerlo expresamente en el presente laudo, al mismo tiempo que carece de todo valor o significado que la regulación del laudo se remita a los convenios colectivos para que procedan a regular cualquier concreta institución; esto último no supondría sino dejación por parte del laudo de la obligación de establecer el régimen jurídico de las materias de referencia.

Cuarto.-Una de las cuestiones más discutidas entre las partes es la relativa al ámbito personal de aplicación de este laudo. Defiende la representación de los trabajadores que no debe efectuarse diferenciación alguna sobre el particular, en tanto que la representación empresarial pretende que ello sea de exclusiva aplicación a los trabajadores nacionales y comunitarios, con implícita exclusión de los extracomunitarios. Por su parte, la representación empresarial entiende que el laudo debería ser aplicable únicamente a nacionales españoles y de otros Estados miembros de la Unión Europea. A juicio de este árbitro no concurre razón suficiente para excluir del ámbito de aplicación del presente laudo a los trabajadores extracomunitarios.

Para tal conclusión, se ha tomado en consideración el criterio establecido por nuestro Tribunal Constitucional, que entiende que la igualdad o desigualdad de trato en la titularidad y ejercicio de los

derechos y libertades dependerán de la libre voluntad del Tratado o la Ley. Que no hay Tratado ni Ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo, pero sí lo hay para la titularidad y ejercicio de los derechos laborales una vez producida la contratación, con excepciones (STC 107/1984, de 23 de noviembre; 130/1995, de 11 de septiembre; 95/2000, de 10 de abril; 34/2004, de 8 de marzo). En este laudo no se está resolviendo sobre materias relativas al acceso a un puesto de trabajo, sino a los derechos laborales una vez producida la contratación.

Quiere ello decir que este laudo no puede introducir diferencias de tratamiento más allá de las habilitadas o de las impuesta por los Tratados y la Ley.

Entre esas excepciones se encuentra la recogida en la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en cuya disposición adicional 15.^a se procede a crear el registro especial de buques y empresas navieras situado en el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria. En concreto, su apartado siete dispone que las condiciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores no nacionales españoles se regularán por la legislación a la que libremente se sometan las partes. Ahora bien, ello no compromete la conclusión precedente respecto de la inclusión del ámbito de aplicación personal de este laudo de los trabajadores extracomunitarios, por las siguientes razones. En primer lugar, este laudo se ha de aplicar a todos los buques de abanderamiento español, se encuentren o no inscritos en el registro especial, por lo que no cabe atender a la propuesta de la representación empresarial de excluir en todo caso a los extracomunitarios. En segundo lugar, la disposición adicional objeto de comentario ha sido corregida o cuando menos matizada a partir de la Ley de acompañamiento de 1999, en el sentido de que la posibilidad de exclusión de la legislación laboral común y específica nacional de la marina mercante de los trabajadores extracomunitarios enrolados en los buques inscritos en el registro especial de Canarias sólo es viable respecto de los que realicen tráfico internacional; pues en el caso de que lo hagan en buques que realicen exclusivamente navegaciones de cabotaje insular se exige, para que el enrolamiento venga unido al permiso de trabajo, que acrediten que la jornada de trabajo, descanso, tiempo de embarque, condiciones salariales y seguridad social son las legalmente exigibles para la contratación de trabajadores españoles; en otros términos, para el tráfico de cabotaje insular se establece la regla de la igualdad de trato de los extracomunitarios (artículo 20 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, BOE 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; así como del artículo 79.1.d del RD 864/2001, de 20 de julio, BOE 21 de julio, Reglamento de ejecución de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España). En tercer lugar, la disposición adicional 15.^a de la Ley de Puertos y Marina Mercante ni impone ni autoriza a que por vía de laudo se procedan a establecer diferencias de condiciones de trabajo para los no nacionales; se limita a presuponer que la regulación es uniforme para todos y, a la luz de ello, autoriza a que las partes por vía de pacto individual se

puedan separar de la misma cuando se trata de nacionales extracomunitarios. En cuarto lugar, lo que sí viene a autorizar esta disposición adicional es que, con independencia de lo que se diga aquí respecto del ámbito de aplicación personal del laudo, por vía de pacto los trabajadores extracomunitarios enrolados en buques que realicen transportes internacionales se regulen por otra legislación, de modo que podrían excluirse de lo dispuesto en el presente laudo. En quinto lugar, los contenidos recogidos en el presente laudo, por razón de las materias a las que abarca y por el alcance de su regulación, a juicio de este árbitro no justifican para establecer una diferencia de tratamiento entre nacionales y extranjeros extracomunitarios.

Igualmente, es correcta la alegación formulada por la representación sindical de que el cometido de este árbitro es el de proceder a establecer una regulación sustitutoria de la Ordenanza Laboral, al efecto de evitar vacíos de cobertura; por ello, en la medida en que el ámbito personal de aplicación de la Ordenanza lo era para todos los trabajadores sin distinción por razón de nacionalidad, este árbitro no se encuentra facultado para alterar ese ámbito personal de aplicación, pues de lo contrario dejaría sin cobertura de regulación el régimen de condiciones de trabajo en las cuatro materias encomendadas en lo que afecta a los trabajadores extracomunitarios. Diferente es que, insistimos, con posterioridad a lo dispuesto en este laudo, las empresas inscritas en el registro especial hagan uso de las posibilidades que les abre el apartado 7 de la disposición adicional 15.^a de la Ley de Puertos.

Alega igualmente la representación empresarial la existencia de este tipo de diferenciaciones en las condiciones de trabajo en lo que afecta a la Marina Mercante en las legislaciones nacionales de otros países de la Unión Europea, habiéndose considerado por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que tales diferenciaciones no atentan al Derecho Comunitario y, en particular, no inciden sobre la prohibición de ayudas públicas que provoquen distorsiones en la competencia, ni se opone a la política social comunitaria atendida por el antiguo art. 117 del Tratado, actualmente arts. 136 ss: «Un régimen de un Estado miembro, como el aplicable al ISR, que permite someter los contratos de trabajo celebrados con marineros nacionales de terceros países, sin domicilio habitual o residencia en dicho Estado, a condiciones de trabajo y de retribución a las que no se aplica el Derecho de este Estado miembro y son claramente menos favorables que las de los marineros nacionales de este mismo Estados miembro, no constituye una ayuda de Estado en el sentido del apartado 1 del artículo 92 del Tratado y que el artículo 117 del Tratado no se opone a la aplicación de dicho régimen» (STJCE de 17 de marzo de 1993, asuntos acumulados C-72/91 y C-73/91, Slogan Neptum Schiffahrts). Ahora bien, de esa sentencia lo que se deduciría es que el registro especial de Canarias contemplado en nuestra vigente Ley de Puertos es compatible con el Derecho Comunitario, pero nada más. El que tal registro especial sea conforme con el Derecho Comunitario, no implica que desde la normativa comunitaria se esté obligando al establecimiento de tales diferencias de tratamiento, ni

tampoco que la imposición de la igualdad de trato desde el Derecho nacional pueda considerarse contraria al propio Derecho Comunitario.

Distinto es que el asunto se analice desde la perspectiva de oportunidad, en el sentido de que al existir tales diferencias en otros países europeos, la legislación española de no permitir las provoque costes laborales más elevados en los buques de abanderamiento español y, con ello, situaciones de necesidad de competir mercantilmente en desventaja con esos otros Estados. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que tal valoración ha de efectuarse en relación con los concretos contenidos de este laudo y, desde esa perspectiva, no puede concluirse que el régimen jurídico contenido en el mismo desemboque en una diferencia de costes de las aludidas.

De un lado, ha de tenerse en cuenta una vez más el objetivo de cobertura de vacíos encomendado a este laudo, que no establece costes directos a las empresas, ni en lo que refiere a la cuantía del salario ni a la extensión del tiempo de trabajo, ni siquiera son relevantes los costes indirectos derivados del presente laudo. De otro lado, este laudo por su carácter supletorio no se impone sobre lo que se pueda pactar en otras normas, particularmente en los convenios colectivos, que serían los instrumentos más relevantes, junto con la Ley, en lo que afecta a esas posibles situaciones de competencia desleal. Por último, reiteramos que este laudo no puede, ni de hecho lo hace, derogar ni limitar el alcance de lo permitido por la disposición adicional 15.^a de la Ley de Puertos.

Por todo lo anterior, entendemos que el ámbito personal de aplicación del presente laudo no debe fijar exclusiones de ningún tipo, particularmente por lo que refiere a los trabajadores extracomunitarios.

Quinto.-Lo resuelto en este arbitraje, como no podría ser de otro modo, ha de atenerse al principio de jerarquía normativa, lo que implica que no puede establecer condiciones de trabajo contrarias a las estipuladas en la legislación laboral común. Debe establecer, pues, las especialidades que se consideren oportunas para el sector, partiendo de las normas imperativas establecidas legalmente. En particular, en algunos momentos de la redacción de las propuestas formuladas por las partes afectadas se contienen remisiones expresas a la regulación de esa materia contenida en la legislación estatal. A nuestro juicio, esas remisiones no comportan innovación alguna, pues este laudo no es instrumento hábil para declarar que sea de aplicación lo regulado legalmente; más aún, ese tipo de remisiones en ciertos momentos puede inducir a error, por lo que se estima que deben evitarse, salvo que sea imprescindible para sucesivamente completar lo establecido legalmente.

Sexto.-Un último elemento que limita el carácter de arbitraje en equidad del presente laudo, es que el mismo ha de respetar el principio de congruencia. Quiere ello decir que, más allá de lo que pueda estimar oportuno este árbitro, el mismo se ve imposibilitado de establecer un régimen jurídico que implique más de lo solicitado por una de las partes y menos de lo concedido por la otra parte.



Séptimo.-A partir de los condicionantes legales previamente apuntados, que fijan los límites del contenido del laudo, este árbitro ha de resolver en equidad. Eso sí, con vistas a que su criterio no sea exclusivamente personal, debe indicarse que al efecto de buscar la solución más razonable para el sector, se han tomado en consideración una serie de textos que, sin ser vinculantes para el mismo, se entiende que podían constituir un elemento referencial útil para poder decidir al respecto. Entre ellos, destacamos los siguientes: los contenidos de otros laudos dictados previamente en el presente proceso sustitutorio de las Ordenanzas Laborales, los textos de los Convenios Colectivos de Empresa vigentes en el sector, el contenido de la Ordenanza misma a la que se sustituye en la medida en que se considere que el paso del tiempo no ha provocado una pérdida de adaptación a los importantes cambios producidos en nuestro sistema de relaciones laborales y en la modernización de nuestras empresas a un régimen de mayor competitividad y productividad.

Del mismo modo, aun cuando se ha tenido en cuenta el texto del preacuerdo entre las partes en procesos negociales precedentes, el mismo no puede constituir un referente obligado para este árbitro. No puede constituirlo tomando en consideración la doctrina del Tribunal Supremo relativa a la ausencia de vinculabilidad de los acuerdos parciales alcanzados en el curso de la negociación colectiva, teniendo presente que lo admitido en el curso de esa negociación estaba siempre condicionado a la firma final del texto y, sobre todo, a que la naturaleza de este procedimiento arbitral es cualitativamente diversa de la verificada en un proceso negocial, concurriendo una solución de continuidad entre su fracaso y la resolución por vía arbitral.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se establece el régimen jurídico del sector de la Marina Mercante que figura en el Anexo, en lo que refiere a estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, y poder disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 para dicho sector.

El presente Laudo, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, puede ser recurrido por las partes ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional.

Por el Secretario de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 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 en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

ANEXO.- LAUDO ARBITRAL PARA EL SECTOR DE MARINA MERCANTE

CAPÍTULO I Normas de Configuración

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Laudo regula las condiciones mínimas de trabajo en la Marina Mercante, en lo que



refiere a estructura profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, así como poder disciplinario.

2. Será de aplicación a las relaciones laborales de quienes presten sus servicios en los buques mercantes abanderados en España, sin distinción alguna de carácter personal, en particular sin exclusión alguna por razón de la nacionalidad del trabajador enrolado.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El presente Laudo entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2005 y tendrá vigencia indefinida.
2. El mismo podrá ser derogado, total o parcialmente, por acuerdo contenido en Convenio Colectivo General del sector para el conjunto de los buques mercantes abanderados en España, celebrado conforme a lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Naturaleza y eficacia del Laudo.*

1. El presente Laudo ha sido dictado conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, a tenor de las facultades otorgadas por esta disposición a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y al árbitro designado por la misma.
2. Su contenido sustituye en su totalidad lo dispuesto por la Ordenanza Laboral para la Marina Mercante, aprobada por Orden Ministerial de 20 de mayo de 1969 (BOE 1 de julio).
3. Lo dispuesto en este Laudo tiene carácter supletorio respecto de lo que se disponga en Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito sectorial o empresarial de aplicación, de forma que lo dispuesto en tales Convenios Colectivos será siempre de aplicación preferente respecto de lo contemplado en el presente Laudo.
4. Para el caso de falta de regulación por vía de convenio colectivo, lo dispuesto en el Laudo regirá como vinculante para los contratos de trabajo celebrados por los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Sus reglas tendrán carácter imperativo, como normas de derecho necesario, no pudiendo los trabajadores disponer válidamente a través de pacto contractual, antes o después de su adquisición, de los derechos reconocidos en el presente Laudo.
5. La prohibición de disposición de derechos contemplada en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional 15.ª de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante; del artículo 20 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social; así como del artículo 79.1.d del RD 864/2001, de 20 de julio (BOE 21 de julio), Reglamento de ejecución de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.
6. Serán respetadas las condiciones económicas y de cualquier otra clase que fueran más beneficiosas disfrutadas a título individual que las establecidas en este Laudo.



CAPÍTULO II Estructura salarial

Artículo 4. *Definición.*

1. El salario vendrá conformado por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales de los mismos.
2. Estará integrado por el salario base y por los complementos salariales.
3. Tendrán el carácter de percepciones extrasalariales y, por tanto, no tendrán la consideración de salario, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 5. *Salario Base y complementos salariales.*

1. El salario base viene constituido por la retribución fijada por unidad de tiempo, que corresponde a cada trabajador en razón de su pertenencia a un determinado grupo o categoría profesional.
2. Tendrán la consideración de complementos salariales, cuando menos, las siguientes percepciones económicas: el complemento por antigüedad, el complemento UMS, el complemento por trincaje y las pagas extraordinarias.
3. La cuantía tanto del salario base como de los complementos salariales vendrá establecida en contrato de trabajo, salvo que se encuentre fijada a través de convenio colectivo.
4. Alternativamente a la diferenciación entre salario base y complementos salariales, podrá pactarse la inclusión de todos los conceptos salariales en un salario global, que incluya todos los conceptos retribuíbles antes referidos durante el período de embarque.

Artículo 6. *Complemento por antigüedad.*

Los trabajadores percibirán, como complemento por antigüedad, un aumento salarial periódico por cada tres años de servicio en la empresa, que no será inferior al 2,5 % de su salario base, pudiendo fijarse un tope máximo de trienios a percibir.

Artículo 7. *Complemento UMS.*

En los buques donde exista sistema de máquina desasistida (UMS), se abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad por los trabajos que pudieran originarse un complemento denominado «plus UMS», sin perjuicio de que se le abone la retribución correspondiente a las horas efectivamente trabajadas durante ese período de disponibilidad.

Artículo 8. *Trincaje.*

En los buques donde los tripulantes realicen operaciones de trincaje y destrincaje, se deberá abonar a



quienes realicen estas operaciones un complemento específico por tal concepto.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

1. Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre, cuyo devengo se producirá en el semestre natural correspondiente.
2. La cuantía de cada una de ellas será, como mínimo, equivalente a una mensualidad del salario base de cada trabajador, o la parte proporcional correspondiente para los casos de incorporación a la empresa en el transcurso del semestre.

Artículo 10. *Otros complementos salariales.*

En materia de trabajos sucios, penosos y peligrosos, de mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas, de zonas de guerra, de permanencia en lugares insalubres y epidémicos, así como de otros trabajos especiales, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. Serán consideradas horas extraordinarias, a los efectos del presente laudo, todas aquellas que se trabajen en exceso sobre la jornada ordinaria pactada o, en su defecto, sobre la prevista en la legislación vigente.
2. La retribución de las horas extraordinarias será, como mínimo, equivalente al valor de la hora ordinaria de trabajo efectivo.

Artículo 12. *Situaciones singulares.*

1. Servicio activo. Se entenderá que se encuentra en esta situación el trabajador cuando esté a bordo del buque en el desempeño de sus funciones habituales, o bien desde que salga de su domicilio para la prestación de servicios encontrándose previamente en expectativa de embarque. Se tendrá derecho a la percepción íntegra del salario, conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes.
2. Comisión de servicio. Se entenderá por comisión de servicio la misión de trabajo profesional que ordene la empresa al tripulante en cualquier lugar, distinta a la situación normal de embarcado en los buques de la empresa, incluyendo expresamente a estos efectos las misiones desempeñadas en los buques en construcción. Los tripulantes en comisión de servicio devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo en servicio activo.
3. Expectativa de embarque. Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación distinta a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a las órdenes de la empresa. La expectativa de embarque dura hasta el día anterior en que el trabajador salga de su domicilio para la prestación de servicios.



Durante la expectativa de embarque el tripulante percibirá, como mínimo, el salario base y el complemento de antigüedad. En ningún caso se podrá mantener al tripulante en esta situación por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de este momento a la situación de comisión de servicios.

4. Permisos y licencias con derecho a salario. En esta materia se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982.

Cuando en atención al mismo tenga derecho a ser retribuido percibirá el salario equivalente a la situación de servicio activo.

Artículo 13. *Percepciones extrasalariales.*

En materia de dietas, manutención, entrepot, compensación por pérdida de equipaje a bordo, mejora de Seguridad Social por enfermedad profesional o accidente laboral, seguro de accidentes, natalidad y otras percepciones extrasalariales se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

CAPÍTULO III Clasificación profesional

Artículo 14. *Estructura profesional.*

1. Sin perjuicio del respeto de las categorías profesionales existentes en cada empresa, se establecen los siguientes grupos profesionales:

- a) Capitán
- b) Oficiales
- c) Maestranza
- d) Subalternos

2. La relación de categorías que se establece en los artículos sucesivos tiene carácter enunciativo, sin que implique la obligatoriedad de tener cubiertas todas y cada una de ellas.

3. En los contratos de trabajo deberá figurar el grupo o categoría profesional del trabajador, o bien, en su caso, el régimen de polivalencia funcional pactado entre las partes.

4. Bajo la dirección del Capitán o persona en quien éste delegue, el trabajador se encuentra obligado a realizar el trabajo convenido, así como cualesquiera otras tareas profesionalmente equivalentes. Ello se efectuará sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

5. Con independencia de lo anterior y de los grupos profesionales establecidos en la presente clasificación profesional, para la realización de cualquiera de las actividades encomendadas a bordo deberá estarse, en su caso, en posesión de las titulaciones académicas o profesionales exigidas legalmente al efecto para ejercer la prestación laboral correspondiente.



6. En todo caso, y para todos los grupos profesionales, cualquiera de los tripulantes del buque deberá realizar, en aquellas situaciones que el Capitán considere de necesaria urgencia o peligro, funciones distintas a las habituales de su grupo o categoría, y acudir en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

7. El tripulante estará obligado a obedecer a su superior jerárquico en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de que las órdenes e instrucciones recibidas, una vez cumplidas, pudieran ser objeto de inmediata reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera, podrá el tripulante manifestar su disconformidad con la ejecución del mismo a su superior jerárquico o, en su ausencia, al inmediato responsable. Si alguna orden dada por un superior implicara la realización, por parte del subordinado, de una tarea que éste considere no incluida en sus tareas habituales, el subordinado podrá exigir que dicha orden le sea comunicada por escrito, sin perjuicio de que esto, por razones de urgencia, pueda realizarse con posterioridad al cumplimiento de la orden.

Artículo 15. *Capitán.*

Es quien, en posesión de los títulos correspondientes, dirige, coordina y controla todas las actividades que se realizan a bordo, siendo responsable de la seguridad del buque, tripulación, cargamento, navegación y organización del trabajo a bordo, así como de la conservación y operatividad del mismo, adoptando las medidas legales al objeto de que a bordo se observe el grado de conducta requerido, debiendo cumplir las leyes, reglamentos y normas existentes, siendo representante del Armador frente a terceros.

Artículo 16. *Oficiales.*

1. Pertenecen a este grupo todos aquellos tripulantes que, para el desempeño de sus funciones profesionales, necesitan estar en posesión del título correspondiente, con las atribuciones para cada caso establecidas legalmente.
2. Se entienden incluidos en los mismos, entre otros, los siguientes: oficial de puente y cubierta, oficial de máquinas, oficial radio electrónico, sobrecargo e Inspector.

Artículo 17. *Maestranza.*

1. Se considera como tal a todo aquel personal que ejerce funciones o realiza trabajos a bordo que exigen una acusada competencia práctica o especialización.
2. Se entienden incluidos en los mismos, entre otros, los siguientes: contraamaestre, calderero, fontanero, bombero, electricista, mayordomo, cocinero, gambucero, ropero y azafato.

Artículo 18. *Subalternos.*

1. Son aquellos tripulantes que desempeñan a bordo cometidos que requieren determinados



conocimientos, sin llegar a los exigidos para la Maestranza.

2. Se entienden incluidos en los mismo, entre otros, los siguientes: marinero, camarero, ayudante de cocina.

Artículo 19. *Escalafones.*

En materia de escalafones se estará a lo dispuesto en el IV Convenio General de la Marina Mercante de 1982 (BOE 24 de junio de 1982).

CAPÍTULO IV Promoción profesional y económica

Artículo 20. *Promoción profesional.*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme al régimen general que se establezca entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma.
2. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
3. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
4. En orden a fomentar la promoción profesional del personal de plantilla de las empresas, cuando éstas tengan la necesidad de contratar trabajadores para cubrir vacantes, tendrán en cuenta las posibilidades profesionales de sus trabajadores.
5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel retributivo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o la consolidación del superior nivel retributivo, si a ello no obsta el sistema de ascenso establecido conforme a los apartados precedentes.

Artículo 21. *Promoción económica.*

1. En materia de promoción económica se estará a lo dispuesto en los artículos precedentes, particularmente a lo establecido en los artículos 6 y 19 del presente Laudo.
2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo o nivel retributivo, con independencia de su duración en el tiempo, se tendrá derecho en todo caso a percibir la diferencia salarial correspondiente durante la ejecución de tales funciones superiores.

CAPÍTULO V Régimen disciplinario

Artículo 22. *Facultades disciplinarias.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales en atención a las obligaciones asumidas a través de la celebración del



contrato de trabajo, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Laudo.

2. Tales incumplimientos laborales se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 23. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.
2. Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante, en cuyo caso se considerará falta grave.
3. Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el buque.
4. Todas aquellas que vulneren levemente las normales reglas de convivencia y trabajo.
5. La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.
6. La trasgresión leve de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
7. Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

Artículo 24. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas reiteradas en el período de tres meses, así como aquellas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio.
2. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
3. La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio.
4. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de 60 días.
5. No embarcar el tripulante en la fecha que le haya sido señalada por la empresa, si no media justificación suficiente.
6. Originar frecuentes riñas y pendencias a bordo con los compañeros de trabajo.
7. La trasgresión grave de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 25. *Faltas muy graves.*



Se consideran faltas muy graves:

1. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.
2. La embriaguez habitual o toxicomanía en acto de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo o alteran la normal convivencia a bordo.
3. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
6. La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del superior jerárquico respectivo.
7. No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique, en más de una ocasión durante un período de 6 meses.
8. Quedarse en tierra por su culpa al salir el buque a la mar, durante su período de embarque.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
10. La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del período de embarque.
11. Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros y subordinados.
12. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.
13. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
14. El abandono del servicio de guardia, sin causa que lo justifique.
15. El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
16. La inobservancia muy grave de la normativa sobre seguridad y salud en el buque que afecte directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias del mismo.
17. El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo cuando con ello se ocasione un perjuicio grave.
18. La imprudencia o negligencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, así como la negligencia grave que



ocasiona mal estado de los elementos de seguridad.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al capitán, a los tripulantes o a cualquier otro a bordo.

Artículo 26. Sanciones.

1. Por la comisión de faltas leves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) amonestación verbal
- b) amonestación por escrito
- c) suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por la comisión de faltas graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) inhabilitación por un período no superior a 1 año para ascensos profesional
- b) suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días

3. Por la comisión de faltas muy graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- a) suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses
- b) inhabilitación de hasta 2 años para el ascenso profesional
- c) despido

4. Internamente dentro de cada relación de sanciones correspondiente a cada uno de los niveles de faltas, no se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta se señalan.

Artículo 27. Procedimiento sancionador.

1. Las faltas que sean merecedoras de sanción serán impuestas por el Capitán o la dirección de la empresa, habiéndose de comunicar cuando la imponga el Capitán a la dirección de la empresa. Además, se deberá notificar por escrito en todo caso al delegado de buque o representantes del personal, junto con una sucinta explicación de los hechos que han motivado la sanción. No obstante, la comunicación a la representación de los trabajadores se omitirá en aquellos casos en los que de forma expresa y por escrito así lo solicite el trabajador afectado. En caso de no existir a bordo delegado de buque, la comunicación se realizará directamente al Comité de Empresa.

2. Las sanciones consistentes en el despido o en la suspensión de empleo y sueldo, salvo que la continuidad en la actividad profesional afecte objetivamente a la convivencia a bordo, serán efectivas sólo desde el momento en que el trabajador sea desembarcado en puerto español. En todo caso, los gastos necesarios para la llegada hasta su domicilio correrán de cuenta de la empresa, que deberá adelantarlos. En los casos en que el buque no tenga previsto tocar puerto español en al menos el

plazo de un mes, la sanción sólo será efectiva desde el día siguiente al de la fecha de su llegada a territorio español, incumbiendo igualmente a la empresa la obligación de adelantar los gastos necesarios para la llegada del trabajador a su domicilio.

3. Los plazos de prescripción establecidos legalmente, a los efectos de presentación por los trabajadores de las correspondientes reclamaciones frente a las sanciones impuestas, comenzarán a computarse a partir de que los mismos se encuentren desembarcados en territorio español.

SENTENCIA (BOE núm. 287, Viernes 1 diciembre 2006)

RESOLUCIÓN de 17 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la sentencia de 28 de septiembre de 2006, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre impugnación de laudo arbitral, para el Sector de la Marina Mercante.

Visto el fallo de la sentencia de fecha 28 de septiembre de 2006 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 0000036/2005 seguido por demanda de Naviera Pinillos, S.A. y ANAVE contra Federación Estatal de Transportes, Comunicación y Mar de UGT; Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. y Ministerio Fiscal sobre impugnación de laudo arbitral.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.- En el Boletín Oficial del Estado de 21 de enero de 2005 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 29 de diciembre de 2004 en la que se resolvía inscribir en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo y publicar en el Boletín Oficial del Estado el Laudo Arbitral para el Sector de Marina Mercante de 15 de diciembre de 2004 dictado por D. Jesús Cruz Villalón por el que se establecían las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 para dicho Sector.

Fundamentos de Derecho

Primero.- La actuación administrativa antedicha fue realizada 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.

Segundo.- De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/95,



de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 28 de septiembre de 2006 recaída en el procedimiento n.º 0000036/ 2005 relativo al Laudo Arbitral para el Sector de Marina Mercante.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de noviembre de 2006.- El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CORRECCIÓN DE ERROR (BOE núm. 56, Martes 6 marzo 2007)

CORRECCIÓN de error de la Resolución de 17 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Sentencia de 28 de septiembre de 2006, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre impugnación de laudo arbitral, para el sector de la Marina Mercante.

Advertido error en el contenido de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de noviembre de 2006 publicada en el Boletín Oficial del Estado n.º 287, de 1 de diciembre de 2006, se procede a efectuar la siguiente rectificación:

Audiencia Nacional.

Sala de lo Social.

Núm. de Procedimiento: 0000036/2005.

Tipo de Procedimiento: Demanda.

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: Naviera Pinillos SA y ANAVE.

Codemandante:

Demandado: Fed Estatal Transportes, Comunicación y Mar de UGT (FETCMUGT); Fed Comunicación y Transporte de CCOO y Ministerio Fiscal.

Ponente Ilma. Sra.: D.ª Concepción Rosario Ureste García.

Sentencia N.º: 76/2006.

Ilmo. Sr. Presidente:



D. Enrique Félix de No Alonso-Misol.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D.^a Concepción Rosario Ureste García.

D. Daniel Basterra Montserrat.

Madrid, a veintiocho de septiembre de dos mil seis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y en nombre del Rey ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000036/2005 seguido por demanda de Naviera Pinillos SA y ANAVE contra Fed Estatal Transportes, Comunicación y Mar de UGT (FETCMUGT); Fed Comunicación y Transporte de CCOO y Ministerio Fiscal sobre impugnación laudo arbitral. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Según consta en autos, el día 7 de marzo de 2005 se presentó demanda por Naviera Pinillos SA contra Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), Fed Estatal Transportes, Comunicación y Mar de UGT (FETCMUGT); Fed Comunicación y Transporte de CCOO y Ministerio Fiscal sobre impugnación laudo arbitral.

Segundo.-La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 18 de mayo de 2005 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba.

Tercero.-En fecha 13 de mayo de 2005 se solicitó por D. Rafael Delgado Delgado, Procurador, representante de Anave la acumulación a los presentes autos de los registrados con el n.º 70/05, dando lugar a la providencia de la misma fecha en la que no se accede a dicha acumulación, debiéndose estar a la fecha de celebración de la vista acordada para el día 18 de mayo.

Cuarto.-En comparecencia celebrada en tal fecha se designó nuevo ponente, acordándose asimismo la acumulación solicitada y el archivo provisional postulado por las partes hasta el 15.09.2005.

Quinto.-Por escrito de 2.09.2005 la dirección letrada de la Naviera Pinillos solicitó la reanudación de las actuaciones, lo cual se efectuó por providencia de 6.09.05 acordando designar nuevo ponente de las mismas y la celebración de la vista en fecha 29.11.2005. La misma petición de continuación del procedimiento se instó por parte de ANAVE en la precedente resolución.

Sexto.-En fecha 23-11-05 en escrito conjunto, las partes solicitaron el archivo provisional hasta el 22-06-06, siendo acordado en providencia de tal día y el correlativo desarchivo en fecha 17-06-06



ante la petición efectuada por los actores en dicho sentido, celebrándose la vista pertinente el día 20-9-06.

Séptimo.-Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, alegándose en dicho acto en primer término el error material de las comunicaciones al referirse a impugnación de laudo en materia electoral y la excepción de falta de legitimación activa de la codemandante Naviera Pinillos, practicándose en fase probatoria prueba documental e interrogatorio de parte, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

1. Por Resolución de 26 de abril de 2001 de la Dirección General de Trabajo se dispuso la inscripción, registro y publicación (BOE 22.05.2001) del acuerdo sobre el texto refundido de las normas sustitutorias de la Ordenanza de trabajo de las Embarcaciones de Tráfico interior de Puertos, según lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997.
2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión de 26.11.2003 (Acuerdo Pleno n.º 111), acordó por mayoría, con la abstención de la representación de CEOE-CEPYME, que el sector de la Marina Mercante se sometiese al proceso de arbitraje, ante la constatación del fracaso de las negociaciones abiertas en su día entre ANAVE y los sindicatos CC.OO. y UGT en orden a la sustitución de la derogada Ordenanza de la Marina Mercante, dando a las partes afectadas un plazo de 30 días para la designación de un árbitro, comunicándoles igualmente que, en principio, el arbitraje sólo podría recaer sobre las siguientes materias: 1.º) estructura profesional; 2.º) estructura salarial; 3.º) promoción profesional y económica y 4.º) poder disciplinario, existiendo, en cualquier caso, la posibilidad de reducir o aumentar tales materias, siempre que las partes estuvieren de acuerdo y lo pusieren en conocimiento de dicha Comisión.
3. En el procedimiento arbitral tuvieron lugar hasta tres comparencias con las organizaciones representativas del sector, en fechas 13.07.2004, 21.10.2004 y 2.12.2004, dándose su contenido por reproducido, y previamente al acuerdo de la Comisión Consultiva diversas reuniones entre las partes negociadoras (3.4.03, 11.4.03, 29.04.03, 13.05.03 y 17.06.03) que dieron lugar a borradores de acuerdo de sustitución de la Ordenanza, que finalmente no fueron aprobados, pero a cuyos textos, obrantes en el Expediente remitido por dicha Comisión, nos remitimos expresamente, destacando que relacionan los complementos de los arts. 5.2 a 8 del Laudo dentro del capítulo relativo a la estructura salarial, aludiendo a la misma salvedad que ahora recoge el Laudo -la posibilidad de pactos de salario global-.
4. El laudo arbitral para el sector de Marina Mercante fue publicado en el BOE de 21 de enero de



2005; en el mismo se establecen disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 (BOE 5.07.1969) para dicho sector. Los respectivos contenidos se dan por reproducidos, transcribiéndose en sede de fundamentación jurídica los preceptos impugnados.

5. La empresa Naviera Pinillos, S.A. se dedica al transporte marítimo de mercancías tanto a nivel nacional como internacional, marina mercante, formando parte como asociada y miembro del Comité Directivo de la Asociación de Navieros de España (ANAVE), habiendo participado en las diferentes reuniones de la comisión negociadora. El convenio colectivo de Naviera Pinillos S.A. fue aprobado en fecha 30 de junio de 2004 (BOP de Las Palmas de 25.08.2004); por su parte, el IV Convenio General de la Marina Mercante se había publicado en BOE de 24.06.1982.

6. Los subalternos cobran el complemento de trincaje por subir, complemento regulado en el convenio de la naviera codemandante.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.-La precedente relación de hechos probados se infiere de la prueba documental practicada en los presentes autos, documental e interrogatorio de parte, valorada de conformidad con lo prevenido en el art. 97 TRLPL; en concreto el desglose de cada uno de los ordinales relacionados es el que sigue:

el HP 1.º se infiere del doc. 6 aportado por la empresa Naviera Pinillos,

el HP 2.º del doc. 7 del ramo de prueba de CC.OO y del expediente remitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos,

el ordinal 3 del mismo expediente y del propio Laudo impugnado, aportado en los diferentes ramos probatorios,

el 4.º del doc. 5 de la Naviera, 1 y 2 de CC.OO y restantes ramos,

el 5 de los docs. 1 y 3 de la Naviera, 4 a 6 de CC.OO e interrogatorio de parte, y

el 6.º del mismo interrogatorio.

Segundo.-La demanda formulada por la empresa Naviera Pinillos, S.A. insta se dejen sin efecto los arts. 1 a 3 de las normas de configuración, arts. 5 a 8 de la estructura salarial, art. 15 de la clasificación profesional, arts. 20 a 21 de la promoción profesional y económica y art. 26 de régimen disciplinario, del Laudo Arbitral Obligatorio para el Sector de la Marina Mercante, por entender que no son ajustados a derecho y suponen una extralimitación del Árbitro en el ejercicio de sus funciones. Por la legal representación de la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE) también se formuló demanda de impugnación frente al Laudo relacionado solicitando su nulidad parcial, concretamente

de los arts. 5.2, 6, 7, 14.7 y 27.

Tercero.-Con carácter previo al examen del fondo debatido, deviene preciso analizar la excepción de falta de legitimación activa de la Naviera Pinillos S.A. opuesta por la legal representación de las codemandadas en el acto del juicio oral, por entender que dicha codemandante está asociada a ANAVE y tiene Convenio Colectivo en vigor. A la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo se refiere el art. 163 del texto procesal señalando que cuando se fundamente la impugnación en su ilegalidad, corresponde a los sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, siendo la doctrina jurisprudencial la que examina este concepto distinguiendo a tal fin tres niveles de relación con el objeto del proceso, así lo recoge la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 28.10.2004 (RCUD 1943/03), si bien referida a una asociación profesional de trabajadores, que a su vez sintetiza la doctrina constitucional de la siguiente forma: «... a) Uno primero consistente en un interés genérico y abstracto en preservar la aplicación del derecho en un determinado sentido, pero sin que ello influya en la esfera de intereses propios de quien lo ejercita, que queda fuera del ámbito de la legitimación pues nadie, ni tampoco un Sindicato, puede comparecer en un proceso «como un guardián abstracto de la legalidad».

b) Un segundo nivel calificado por el interés en defender un derecho que sí atañe de forma directa al ámbito de actuación de la persona física o jurídica que actúa, puesto que la solución que se dé al pleito afecta a la esfera de derechos que le son propios, en cuyo caso estamos ante la defensa de un interés legítimo y por ello legitimador.

c) Un tercer nivel, que es el propio de la legitimación en su sentido tradicional que es el que manifiesta quien se atribuye la condición de titular del derecho subjetivo que se halla discutido en el pleito.». La resolución reseñada entiende que estarán legitimados para actuar y defenderse en juicio quienes se hallan en relación con el objeto del proceso en cualquiera de los dos niveles últimos citados, «quedando excluido el primero por cuanto la defensa del derecho en general constituye un objeto demasiado vago y abstracto como para obtener su actuación por medio del proceso judicial. La legitimación del segundo nivel citado deviene de la existencia de un «vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada» -STC 210/1994, de 11 de julio- traducido en la existencia de un interés en sentido propio derivado de aquella conexión, «interés que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines y actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate» (STC 89/2003, de 19 de mayo)».

El problema de legitimación también se abordaba en la ST del TS de fecha 15.03.2004 (RC 60/2003),

argumentando que el citado art. 163, 1 a) del TRLPL no condiciona la legitimación activa a la circunstancia de que la Asociación demandante tuviera personalidad jurídica anterior a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se impugna, siendo en todo caso distintas la legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora de la exigida para impugnar el Convenio; subrayando así mismo que la legitimación en esta modalidad procesal está sometida a prescripciones específicas, y esa misma Sala en sentencia de 15 de febrero de 1993 (recurso 715/91), ha indicado que «está desde luego interesada en la impugnación por quedar sus representados incluidos en el campo de aplicación del Convenio y por afectar el mismo a las posibilidades de negociación estatutaria de la propia demandante», mientras que la de 15 de octubre de 1996 (recurso 1883/95), reconocía legitimación activa «a aquellas Asociaciones de empresas interesadas en la impugnación por estar sus representados incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio». Si bien el interés que se predica por la parte codemandante al oponerse a la excepción alegada resulta de su conexión con la litis deducida y por mor de la precedente doctrina, sin embargo el mismo se encuentra debidamente canalizado conforme a derecho por la Asociación también demandante (ANAVE), de la que es asociada y miembro de su Comité Directivo, contando además con convenio de empresa (el convenio colectivo de Naviera Pinillos S.A. fue aprobado en fecha 30 de junio de 2004, BOP de Las Palmas de 25.08.2004), más sin que de la misma se predique la naturaleza de Asociación requerida por la norma aplicable (art. 163 TRLPL) -en el acto del juicio oral se hizo referencia tan sólo a la existencia de ese convenio y de otros 17 más de otras tantas sociedades-, en relación con la doctrina jurisprudencial -STS del fecha 21 de marzo de 2002 (RC 516/2001): «Las premisas relativas a la regulación de la capacidad y legitimación convencionales de las asociaciones empresariales de las que debe partir nuestro razonamiento en la resolución del caso se pueden reducir a dos. Una de ellas consiste en que no todas las asociaciones de empresarios están habilitadas por la ley para intervenir en las relaciones laborales. De acuerdo con la disposición derogatoria de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y con reiterada jurisprudencia de la que son exponentes las sentencias de 25 de enero de 1999 y de 23 de julio de 1999), tal condición la ostentan no las asociaciones de empresarios acogidas a la legislación común de asociaciones, sino sólo las asociaciones empresariales acogidas a la normativa especial de asociaciones profesionales que forman la Ley 19/1977 y el RD 873/1977», consideraciones que conllevan la estimación de tal excepción y la declaración de falta de legitimación activa de la empresa Naviera Pinillos, S.A., que a su vez implica que el examen de la litis quede circunscrito al suplico interpuesto por ANAVE, quien en el acto del juicio oral y tras ratificar su demanda manifestó respecto de la acumulación su adhesión en lo coincidente con la demanda formulada; de otro modo, deviene vedado el análisis de las impugnaciones que excedan de lo planteado por esta Asociación.

Cuarto.-La resolución del fondo debatido, delimitada según lo acabado de señalar a la impugnación

de los arts. 5.2, 6, 7, 14.7 y 27 del Laudo arbitral para el sector de Marina Mercante, publicado en el BOE de 21 de enero de 2005, en esencia requiere determinar el contenido y cumplimiento del mandato, del acuerdo adoptado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión de 26.11.2003 (Acuerdo Pleno n.º 111), sobre sometimiento al proceso de arbitraje de dicho sector, ante la constatación del fracaso de las negociaciones abiertas en su día entre ANAVE y los sindicatos CC.OO y UGT en orden a la sustitución de la derogada Ordenanza de la Marina Mercante. Este arbitraje sólo podría recaer sobre las siguientes materias: 1.º) estructura profesional; 2.º) estructura salarial; 3.º) promoción profesional y económica y 4.º) poder disciplinario, existiendo, en cualquier caso, la posibilidad de reducir o aumentar tales materias, siempre que las partes estuvieren de acuerdo y lo pusieren en conocimiento de la Comisión (circunstancia que no consta en la litis).

El laudo arbitral para el sector de Marina Mercante definitivamente dictado fue publicado en el BOE de 21 de enero de 2005; en el mismo se establecen disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral de 20 de mayo de 1969 (BOE 5.07.1969) para dicho sector, de forma que el debate estriba en determinar si los preceptos impugnados por la Asociación demandante resultan incardinables en las materias objeto de arbitraje, ó si el laudo ha resuelto puntos no sometidos a su decisión, pues en definitiva los motivos de nulidad alegados por la parte actora giran en torno a la extralimitación que denuncia del árbitro en aquellos preceptos. (laudo «ultra vires»). Cabe recordar en este momento la ST dictada por el TS el 19.10.1998 (RC 1469/1997), en su fundamento de derecho 2º: «Como ya se ha expuesto, el laudo arbitral dictado, lo fue al amparo de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, norma que ordena que en caso de falta de acuerdo en la negociación, la comisión (Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje. Es éste, en principio, un arbitraje obligatorio cuya legitimidad dentro del marco constitucional es manifestación de la necesidad de resolver el estado excepcional que se produce como consecuencia de la confluencia de tres elementos: a) necesidad de poner fin al ya lento proceso de derogación de las Ordenanzas Laborales. Estas normas fueron instrumento idóneo en un sistema de relaciones laborales en el que el derecho a la negociación colectiva aparecía negado en principio, y posteriormente restringido en la medida en que, aun siendo posible, no se reconocía la libertad sindical. Pero tal forma de regulación de la relación de trabajo, es conceptualmente incompatible con el sistema de relaciones laborales preconizado y protegido por la Constitución, al garantizar el derecho de la negociación colectiva en el ámbito laboral (artículo 37.1), al tiempo que se reconoce el derecho de libertad sindical, por lo que la derogación de las ordenanzas era obligada para el total desarrollo del marco constitucional de relaciones laborales. b) Falta de regulación (cobertura) en los convenios colectivos de un sector determinado, de derechos y obligaciones desarrollados hasta el presente en la correspondiente

Ordenanza que ha quedado derogada, circunstancia constatada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de participación institucional, sindical y empresarial. c) Necesidad absoluta de cubrir el vacío normativo que se produce, una vez fracasadas las negociaciones que precedieron a la decisión de someter las discrepancias al arbitraje. Este conjunto de circunstancias, de carácter excepcional, legitiman este arbitraje, pues recuérdese que la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 abril 1981 proscribe el arbitraje obligatorio establecido en el artículo 25, b) del Real Decreto-ley de 4 marzo 1977 por no concurrir los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional del artículo 37 de la Constitución. En el caso de los laudos como el enjuiciado en el presente supuesto -amparados en el mandato de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores- resulta patente la existencia de esos elementos justificativos de la restricción del derecho de negociación colectiva. Derecho que, como todos, ha de tener unos límites racionales. Llegada a la conclusión expuesta, es evidente que el laudo emitido en cumplimiento de tal forma de arbitraje ha de tener forzosamente la eficacia jurídica de los Convenios Colectivos, como, por otra parte se deduce del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Conclusión que, en el caso de autos, aparece reforzada por el hecho de haber sido aceptado por ambas partes el que se realizara arbitraje y el nombre del árbitro, hecho determinante de que este arbitraje, obligatorio en su inicio, adquiriera perfiles característicos del voluntario». Resulta también interesante en orden a la resolución de la litis el fundamento del mismo pronunciamiento al expresar: «La resolución de la cuestión de fondo exige recordar que este tipo de laudos resuelven un conflicto de intereses (o de regulación, como son designados por un sector de la doctrina). No se dictan en interpretación de una norma jurídica preexistente, sino que configuran una norma nueva que se crea a fin de sustituir la estatal que se deroga. Y, careciendo la Jurisdicción de competencia para la solución de los conflictos de esta índole, la revisión judicial de los pronunciamientos del laudo dictado, ha de limitarse a la comprobación de la existencia de una posible extralimitación por el árbitro respecto de las facultades que le fueron conferidas, haber sobrepasado topes legales de derecho necesario o la infracción de los «requisitos y formalidades establecidos al efecto» (artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores».

Quinto.-El primer grupo de las materias afectado es el atinente a la «Estructura Salarial», concretamente los arts. 5.2, 6 y 7, sobre salario base y complementos salariales, precisándose que en el suplico de la demanda formulada por ANAVE no se incluye la petición de nulidad del art. 8 del mismo laudo (aunque al mismo se refiera el cuerpo de dicha demanda). El punto 2 del art. 5 dispone que «Tendrán la consideración de complementos salariales, cuando menos las siguientes percepciones económicas: el complemento por antigüedad, el complemento UMS, el complemento por trincaje y las pagas extraordinarias», mientras que el art. 6 regula dicho complemento por antigüedad -«Los trabajadores percibirán, como complemento por antigüedad, un aumento salarial

periódico, por cada tres años de servicio en la empresa, que no será inferior al 2,5% de su salario base, pudiendo fijarse un tope máximo de trienios a percibir»-; por su parte, el art. 7 establece que: «En los buques donde exista sistema de máquina desasistida (UMS), se abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad por los trabajos que pudieran originarse un complemento denominado «plus UMS», sin perjuicio de que se le abone la retribución correspondiente a las horas efectivamente trabajadas durante el periodo de disponibilidad».

Considera la parte demandante que la extralimitación denunciada del citado art. 5.2 resulta contraria a la dicción del art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la negociación colectiva o en su caso al contrato individual, lo cual se vulnera con el carácter obligatorio de los complementos que relaciona, invocando al efecto el Acuerdo de cobertura de Vacíos en tanto no imponía la existencia de los mismos. Mas, contrariamente a lo postulado, los conceptos debatidos forman parte integrante de la denominada estructura salarial, materia ésta encomendada expresamente por las partes al árbitro designado y aceptado por las mismas, quien se ha pronunciado sobre dichos conceptos salariales específicos del sector -en el caso del complemento UMS o en el de trincaje- y con relación a la antigüedad (respecto del que son ajenas las alegaciones relativas a que pueda estar en desuso) y las pagas extras, dentro de la cobertura de la DT6.^a del ET y con la modalización de la negociación colectiva a que se refería el TS en la última sentencia reseñada, pues, no se olvide, el laudo impugnado y, previamente, la decisión de sometimiento al arbitraje tienen tras de sí un amplio periodo de tiempo durante el cual los negociadores no lograron alcanzar el pertinente acuerdo y para desbloquear la situación se someten al repetido arbitraje; e igualmente resulta clarificador el pasaje del pronunciamiento antedicho del Alto Tribunal cuando expresa lo que sigue: «Pero el problema crucial en este punto no es el de la naturaleza jurídica de dicha retribución. Al árbitro se le confirieron facultades para decidir acerca de la estructura salarial. Y este concepto se delimita cuando se fijan los distintos elementos que lo componen. Así, decidió el árbitro que el suministro de carbón formaría parte de la estructura salarial, en decisión prudente y conservadora de los derechos que los beneficiarios habían ostentado hasta la derogación de la Ordenanza que lo establecía y atendiendo precisamente a la función básica de este tipo de arbitrajes, que tienen por objeto el tránsito no traumático de una a otra situación. No era por tanto una decisión que pueda calificarse, ni de arbitraria, ni «ultra vires», por lo que no puede ser revisada en vía jurisdiccional al haber ejercitado el árbitro sus facultades dentro de los límites que le fueron otorgados».

A ello se adiciona la circunstancia de que en las diferentes reuniones mantenidas y borradores elaborados se desglosan dichos complementos dentro del capítulo relativo a la estructura salarial, aludiendo a la misma salvedad que ahora recoge el Laudo -la posibilidad de pactos de salario global (punto 4 de dicho art. 5)- y amén de su naturaleza o carácter supletorio respecto de lo que se disponga en Convenio Colectivo, cualquiera que sea su ámbito sectorial o empresarial de aplicación,

de forma que lo dispuesto en tales convenios colectivos será siempre de aplicación preferente con relación a lo contemplado en este Laudo (art. 3.3). En la Ordenanza de la Marina Mercante se regulaba dentro del apartado «Retribuciones» el complemento personal de antigüedad -en cuantía del 5% por cada trienio sobre el módulo que también fijaba- y las Pagas extraordinarias. Decae, en consecuencia, este motivo de impugnación.

Sexto.-El tenor literal del también impugnado art. 14.7 -incardinado en el Capítulo sobre «Clasificación Profesional»- es el que sigue: «El tripulante estará obligado a obedecer a su superior jerárquico en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de que las órdenes e instrucciones recibidas, una vez cumplidas, pudieran ser objeto de inmediata reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera, podrá el tripulante manifestar su disconformidad con la ejecución del mismo a su superior jerárquico o, en su ausencia, al inmediato responsable. Si alguna orden dada por un superior implicara la realización, por parte del subordinado de una tarea que éste considere no incluida en sus tareas habituales, el subordinado podrá exigir que dicha orden le sea comunicada por escrito, sin perjuicio de que esto, por razones de urgencia, pueda realizarse con posterioridad al cumplimiento de la orden».

La línea de argumentación vertida por la parte actora en este punto sostiene, en esencia, que el ejercicio regular del poder directivo del empresario del art. 20 del ET no es materia que pueda formar parte del ámbito de la clasificación profesional, y más en concreto se infringe dicha norma al exigirse la emisión de las instrucciones de forma escrita. Las codemandadas combaten esa posición entendiendo que no se ha acreditado ni ilegalidad de tal punto ni extralimitación, además de la existencia anterior de los cambios documentados.

La petición verificada se circunscribe a dicho apartado 7 del art. 14 del Laudo, en cuanto se aborda una materia propia del poder de dirección empresarial -que queda limitado o constreñido ante la exigencia de comunicaciones por escrito y las eventuales consecuencias sancionadoras derivadas de su incumplimiento-, y no de la materia de clasificación profesional, y esto es así en cuanto efectivamente el contenido de este punto 7 no había sido encomendado en el mandato arbitral, no es materia propia de la Clasificación Profesional, excede del contenido propio o inherente a la misma (art. 22 ET), ni, por último, tampoco se trataba con esa naturaleza en los borradores precedentes; por su parte la Ordenanza a la que se da sustitución tampoco la integra en el apartado correspondiente a la Clasificación del Personal. De esta manera, siendo que lo regulado en este concreto apartado resulta incardinable en el denominado poder directivo empresarial, en la dirección y control de la actividad laboral y los límites inherentes a ella (art. 20 ET) y, se insiste, esta materia no fue objeto del arbitraje impugnado, ha de concluirse la concurrencia de extralimitación y correlativa declaración de nulidad del art. 14.7 del Laudo combatido en demanda, con independencia de otras consideraciones acerca de la preexistencia de la obligación de documentación escrita respecto de las órdenes (diario

de navegación), o su consideración como garantía mínima, por cuanto la razón de la necesaria erradicación del laudo trae causa de la inexistencia de soporte en el mandato de arbitraje.

Séptimo.-En último lugar resulta impugnado el art. 27, sobre Procedimiento sancionador, del mismo laudo arbitral. En él se dispone lo siguiente:

«1. Las faltas que sean merecedoras de sanción serán impuestas por el Capitán o la dirección de la empresa, habiéndose de comunicar cuando la imponga el Capitán a la dirección de la empresa. Además, se deberá notificar por escrito en todo caso al delegado de buque o representantes del personal, junto con una sucinta explicación de los hechos que han motivado la sanción. No obstante, la comunicación a la representación de los trabajadores se omitirá en aquellos casos en los que de forma expresa y por escrito así lo solicite el trabajador afectado. En caso de no existir a bordo delegado de buque, la comunicación se realizará directamente al Comité de Empresa.

2. Las sanciones consistentes en el despido o en la suspensión de empleo y sueldo, salvo que la continuidad en la actividad profesional afecte objetivamente a la convivencia a bordo, serán efectivas sólo desde el momento en que el trabajador sea desembarcado en puerto español. En todo caso, los gastos necesarios para la llegada hasta su domicilio correrán de cuenta de la empresa, que deberá adelantarlos. En los casos en que el buque no tenga previsto tocar puerto español en al menos el plazo de un mes, la sanción sólo será efectiva desde el día siguiente al de la fecha de su llegada a territorio español, incumbiendo igualmente a la empresa la obligación de adelantar los gastos necesarios para la llegada del trabajador a su domicilio.

3. Los plazos de prescripción establecidos legalmente, a los efectos de presentación por los trabajadores de las correspondientes reclamaciones frente a las sanciones impuestas, comenzará a computarse a partir de que los mismos se encuentren desembarcados en territorio español.»

Sostiene el demandante que la obligación de notificar por escrito las faltas al delegado de buque o representante del personal (apartado 1) va más allá de los arts. 58 y 64.1.7.^a del ET y art. 17.5 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos ya citado; que concurre la misma infracción en el apartado 2 al confundir la aplicación de la sanción con su ejecución material, vulnerando los arts. 55.1 y 60.2 del ET y extralimitándose al diferir la ejecución material de las sanciones y exigir el adelanto de determinadas cantidades en algunos supuestos, que lo aleja de un laudo de equidad. Finalmente se cuestiona la legalidad del apartado 3 de este art. 27 al regular los plazos de prescripción, por entender que se infringen los arts. 59.3 ET, 103.1 y 114.1 LPL con el establecimiento del día a quo del plazo de caducidad cuando el trabajador se encuentre desembarcado en territorio español.

Si se recuerda una vez más el mandato arbitral, en este extremo lleva por rúbrica «Poder disciplinario», en el cual resultan incardinables las facultades disciplinarias, la descripción de las correlativas faltas y su prescripción y el procedimiento sancionador mismo, cuestiones éstas que

aborda el correspondiente capítulo del Laudo, que tan sólo se impugna, como se ha adelantado, en lo atinente al procedimiento sancionador, subrayando especialmente el cómputo prescriptivo. Las diferentes cuestiones abordadas por el Arbitro en este precepto, además de su naturaleza inherente o propia del poder disciplinario empresarial, cuya regulación completa alcanza también al proceso de ejecución de las sanciones y a los correlativos cómputos del plazo de prescripción y caducidad de acciones, muestra en su contenido una prevalente conservación de la regulación precedente (en la Ordenanza se establece igualmente el peculiar cómputo del dies a quo en razón a las especiales características del sector de la Marina Mercante, diferenciando si el tripulante ha de ser repatriado), además de otras garantías, combatidas por el actor -que ya se habían abordado en los borradores preexistentes dentro de esta misma materia), y que sin embargo no se revelan «ultra vires», ni sobrepasan los límites de derecho necesario, razones que imponen el mantenimiento de la decisión del árbitro, que, recuérdese una vez más, resuelve en equidad un conflicto de intereses.

Quizás el punto más discutible de este apartado es el relativo al abono de los gastos hasta la llegada al domicilio, a cargo de la empresa, en cuanto no tiene la naturaleza propia del procedimiento sancionador, pero sí que recoge una modalización o limitación o consecuencia negativa de índole económica derivada del ejercicio mismo del poder disciplinario, poder disciplinario sometido sin mayor precisión ni exclusión al arbitraje, y que desde la perspectiva de la Ordenanza objeto de sustitución se contemplaba como una consecuencia económica de la repatriación o reintegración al puerto de embarque (art. 95), «cualquiera que sea la causa de la extinción de la relación jurídico-laboral», de manera que aquí también cabe predicar la decisión prudente y conservadora, adoptada por el Arbitro, de los derechos que los beneficiarios habían ostentado hasta la derogación de la Ordenanza que lo establecía, en línea con el Convenio OIT n.º 23 invocado por las partes codemandadas sobre Repatriación de la Gente del Mar (ratificado por España el 23.2.1931), y que, por consiguiente, no puede ser declarada nula como postula la demanda.

Las consideraciones expresadas conducen a la estimación parcial de la demanda formulada por ANAVE, y correlativa declaración de nulidad parcial del Laudo impugnado, que se circunscribe al art. 147 del mismo, manteniendo el resto de sus disposiciones; en su virtud,

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda formulada por Naviera Pinillos SA y ANAVE sobre Impugnación Laudo Arbitral frente a Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT (FETCMUGT); Federación de Comunicación y Transporte de CCOO y Ministerio Fiscal la Sala:

1.º Estima la excepción de falta de legitimación activa opuesta por las codemandadas respecto de la demandante Naviera Pinillos, S.A., quedando imprejuzgada la demanda interpuesta por esta empresa.



2.º Estima parcialmente la demanda formulada por la Asociación de Navieros Españoles (ANAVE), declarando la nulidad del art. 14.7 del Laudo Arbitral de 15 de diciembre de 2004, publicado en el BOE de 21.01.2005, y manteniendo el resto de los pronunciamientos de dicho laudo.

3.º Acuerda la comunicación de esta resolución a la Dirección General de Trabajo, a los pertinentes efectos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el Recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 euros previsto en el art. 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente del Tribunal Supremo Sala de lo Social número 2410, del Banco Español Crédito, oficina de la C/ Urbana Barquillo, 49-28004 Madrid.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Madrid, 15 de febrero de 2007.