

Convenio Colectivo Pesca de Arrastre Al Fresco de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	48003115011989	ACTUALIZACIÓN	2013/02/20
VIGENCIA	2013/01/01 — 2013/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOB 036		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-pesca-de-arrastre-al-fresco-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Pesca De Arrastre Al Fresco. Última actualización a: 20-02-2013 Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2013. Duración UN AÑO. Última publicación en BOB 036.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 036 - Miércoles, 20 de febrero de 2013)

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector de Pesca de Arrastre al fresco de Bizkaia (código de convenio número 48003115011989).

Antecedentes.

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho.

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo, («B.O.P.V.» de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en



relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 6 de febrero de 2013.-La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PESCA DE ARRASTRE DE BIZKAIA.

Artículo 1.-Ámbito territorial y personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y empresas dedicadas a la pesca marítima de arrastre al fresco de Bizkaia.

Artículo 2.-Vigencia, duración y Articulación con Convenios de diferente ámbito.

El presente convenio tendrá una vigencia de 1 año.

Entrará en vigor a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2013, finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Finalizada la vigencia de este Convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para su renovación, sea cual sea la duración de las mismas y continuará produciendo sus efectos hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Articulación con Convenios de diferente ámbito.

Ambas partes manifiestan su voluntad de blindar este Convenio con respecto a injerencias desde ámbitos de negociación de nivel estatal. Por ello acordamos, promover y acordar un acuerdo marco sectorial de CAV para cumplir dicho objetivo.

Artículo 3.-Retribuciones del personal.

El sistema de retribución de los trabajadores consistirá en una participación sobre el importe bruto de la pesca. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a los demás conceptos retribuidos que se recogen en el presente Convenio.



Por producto bruto de la pesca se entiende la cantidad que obtienen los armadores por la venta de la misma una vez calificada, en la lonja o lugar de venta, sin deducción alguna, cualquiera que sea la naturaleza o denominación de ésta.

En todo caso, el representante de los trabajadores podrá solicitar del armador la acreditación del peso y valor de la pesca.

Artículo 4.-Salario base.

Se establece como salario base para todas las categorías la cuantía del salario mínimo interprofesional. Este salario será absorbible y compensable con la participación del resultado de la pesca y en su caso con el salario garantizado mensual/anual. No se utilizará su cuantía para el cálculo de los importes del salario garantizado mensual, plus de antigüedad y gratificación por mandos, que se cuantifican mediante los importes concretos que se indican.

Artículo 5.-Salario garantizado.

Se entiende por salario garantizado la garantía mínima de cobro en jornada ordinaria por los períodos que se establecen y comprenden la totalidad de retribuciones, sin incluir los días no descansados, los pluses de antigüedad, los indemnizatorios ni los que se pudieran establecer en función de las especiales condiciones del puesto de trabajo o realización del mismo.

El salario garantizado anual establecido en el Anexo I comprende las 12 mensualidades de salario garantizado (con inclusión de las vacaciones) y el importe de las pagas extraordinarias.

En el salario mensual establecido en el Anexo I están excluidas las percepciones que por pagas extraordinarias y vacaciones pudieran hacerse efectivas en el caso de que se efectuase el prorrateo mensual de las mismas.

Artículo 6.-Pagas extraordinarias.

Se establecen 2 pagas extraordinarias (una de verano que deberá abonarse en el mes de julio y otra en Navidad que será abonada antes del 31 de diciembre), remuneradas a razón del salario mensual garantizado establecido en el Anexo I más el complemento personal de antigüedad si se tuviere derecho a ello.

Los importes resultantes no podrán ser absorbidos ni compensados.

Artículo 7.-Antigüedad.

Los trabajadores a los que les resulte de aplicación el presente convenio tendrán derecho como complemento personal de antigüedad a un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en trienios cuyo valor se refleja en el Anexo I.



Artículo 8.-Gratificación de los mandos.

Los mandos tendrán derecho a la percepción de una gratificación mensual que en el año 2013 tendrán los importes establecidos en el Anexo I.

Artículo 9.-Plus tripulante.

El plus de tripulante mensual a abonar en el año 2013 para los tripulantes de las categorías de Motoristas sin mando, Mecánico naval sin mando, Engrasador, Timonel, Contramaestre, Ayudante de contramaestre, Marinero, Ayudante de nevera y Cocinero será el establecido en el Anexo I.

Artículo 10.-Fardel.

La empresa abonará a los trabajadores la cantidad mensual reflejada en el Anexo I en concepto de fardel.

Artículo 11.-Empaque.

Los trabajadores que realicen la tarea de empaque del pescado, cobrarán por caja las cantidades que para cada categoría se reflejan en el Anexo I.

Artículo 12.-Manutención.

La empresa, aparte del pescado que se consuma a bordo, abonará en concepto de manutención la cantidad por día de mar que se estipula en el Anexo I.

Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

Artículo 13.-Servicio de cama.

En concepto de servicio de cama, las empresas indemnizarán a los trabajadores con la cantidad que figura en el Anexo I.

Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

Artículo 14.-Ropa de trabajo.

Para la adquisición de ropa de trabajo, la empresa abonará por día de mar la cantidad que figura en el Anexo I.

Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.



Artículo 15.-Jornada.

La jornada laboral será la establecida en la legislación vigente en esta materia, sin menoscabo de aquella necesaria para la seguridad de la vida humana en la mar.

Por las especiales características de los trabajos en la mar, se considerará como tiempo de trabajo o jornada laboral a todo el tiempo de permanencia en el buque y, encontrándose el barco en puerto, el tiempo en que el trabajador esté a bordo por orden superior.

En concepto de orden superior se entenderá en sentido amplio, no requiriéndose, por tanto, la expresa existencia de aquélla cuando se trate del cumplimiento de trabajo, cometido o función que cada individuo de la dotación tiene confiado por razón del cargo que habitualmente desempeña.

La flexibilidad en la pesca marítima de Arrastre al fresco de Bizkaia se regula con los paros biológicos.

Artículo 16.-Descansos.

El calendario de descansos para los tripulantes de la flota de arrastre de Bizkaia para 2013 será el establecido en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 17.-Normas para disfrute de descansos.

El disfrute de los descansos establecidos en el artículo anterior se efectuará de la siguiente manera:

Todos los trabajadores descansarán como mínimo 5 días o 120 horas al mes, siendo compensables mediante abono en metálico en la nómina mensual los días que falten para disfrutar hasta los fijados por cada mes en el calendario que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior.

No obstante, los trabajadores que realicen regularmente mareas de duración superior a 15 días computarán sus descansos en períodos de 2 meses, debiendo descansar en dicho periodo 10 días o 240 horas y percibiendo al final de mismo la compensación económica correspondiente a los que falten para completar los descansos que resulten del artículo anterior.

Como norma general, se procurará fijar los descansos por períodos de medios días y días enteros. El periodo mínimo computable será de 12 horas entre mareas. A partir de este período todas las horas descansadas tendrán la consideración de descanso para su cómputo mensual.

Tendrá la consideración de descanso el período que el trabajador/a permanezca en el puerto y que esté exento de prestación de servicio alguno.

Sin perjuicio de la obligatoriedad de descansar al mes 5 días o 120 horas o bimensualmente el doble, los buques que realicen mareas superiores a 15 días descansarán como mínimo 3 días o 72 horas ininterrumpidamente por cada marea. En los buques que realicen entre 3 y 15 días, la tripulación descansará como mínimo 12 horas. En ambos casos el buque no saldrá a la mar hasta haber transcurrido el citado período.

Los buques que realicen una marea inferior a 72 horas podrán hacerse a la mar una vez descargado el pescado



y realizado el pertrechamiento.

El armador de acuerdo con estos criterios fijará la hora de salida.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo, los trabajadores tendrán derecho a 5 días de descanso efectivo más en cómputo anual, a disfrutar de acuerdo entre el armador y, en todo caso, antes de finalizar el año.

Artículo 18.-Compensación por días no descansados.

En el supuesto de los días no descansados a los que se refiere el artículo anterior, serán compensados económicamente por las empresas, abonando el día de descanso no disfrutado la cantidad resultante de aplicar un incremento del 75% al módulo constituido por la suma S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional), vigente en cada momento y el complemento personal de antigüedad incrementados en un 35%.

Artículo 19.-Aviso de salida.

Dada la naturaleza especial del trabajo en la pesca, el armador o su representante deberá avisar a su personal de la salida para las faenas de pesca con prudente antelación, fijando día y hora de las mismas. Asimismo, el personal, cuando no pueda presentarse por causa justificada en el puesto de trabajo, avisará al armador con la anticipación adecuada.

Artículo 20.-Ausencias al trabajo.

Cuando a la salida de un buque faltase un tripulante y no fuera posible la rápida contratación de un sustituto, el barco se hará a la mar sin la plantilla completa, siempre y cuando estas faltas no excedan de una persona por departamento o éste quede totalmente vacante.

En estos casos, se repartirá el salario que corresponda al tripulante vacante entre los tripulantes que hayan cubierto dicho vacante, a no ser que la tripulación del buque en su departamento sea superior a la habitual en buques similares y en el caladero en que el buque vaya a faenar.

Artículo 21.-Vacaciones.

El personal al que le resulte de aplicación este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, remuneradas a razón del salario mensual garantizado establecido en el Anexo I más el complemento personal de antigüedad si se tuviere derecho a ello.

El importe de las vacaciones podrá ser prorrateado por meses.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario/a y trabajador/a que podrán convenir la división del periodo total en dos.



El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y se dará a conocer al menos con 2 meses de antelación al comienzo del disfrute.

Artículo 22.-Licencias retribuidas.

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

- El caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres: una marea y en todo caso 5 días hábiles.
- En caso de matrimonio: dos mareas si se trata de buques que realicen mareas de hasta 8 días y una para los buques que realicen mareas superiores. En todo caso, 16 días naturales.
- En los demás casos se estará a lo establecido al respecto en la legislación vigente.

Las cantidades a abonar los días de licencia retribuida serán a razón del salario real de acuerdo con la marea de cada buque.

Artículo 23.-Expectativas de embarque.

Al finalizar las vacaciones o licencias retribuidas y hasta su embarque, los trabajadores percibirán el salario garantizado diario más el complemento personal de antigüedad. El cálculo del salario diario se efectuará dividiendo el salario garantizado mensual entre 30 días.

Artículo 24.-Suspensión de las relaciones laborales.

Cuando exista autorización de la autoridad laboral competente para la suspensión de las relaciones laborales, los trabajadores podrán embarcar en otros buques tanto de su empresa como de otras diferentes, manteniendo los derechos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores que se hallen en situación de suspensión de la relación laboral. En el caso de que optaran por embarcar en buques de otras empresas deberán, con carácter previo, comunicar por escrito al armador.

Cuando su buque reanude la actividad el trabajador tendrá la obligación de presentarse a la salida, debiendo el armador comunicar la salida con la suficiente antelación. Si el trabajador se encontrara embarcado en otro buque que no fuera de su empresa se desenrolará en la primera entrada en el puerto de Ondarroa poniéndose a disposición de su empresa, y si ésta le da trabajo hasta su incorporación se le aplicará lo establecido en el artículo anterior. Lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio será en cualquier caso de aplicación si el trabajador se encontrara embarcado en otro buque de la empresa.

Artículo 25.-Derechos sindicales.

Independientemente de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación sobre la materia, las organizaciones de productores que negocien el Convenio Colectivo de Pesca de Arrastre al fresco de Bizkaia



garantizarán el permiso retribuido de 5 delegados/as durante el período que dure la negociación del convenio. La retribución de estos días la efectuarán las empresas a razón del salario que realmente cobre el personal de su buque durante las mareas correspondientes.

Los delegados serán designados por la parte sindical negociadora del convenio.

Artículo 26.-Pólizas de seguros.

Se establece una póliza de seguros que deberá ser suscrita por las empresas por una cuantía de 25.000 euros en caso de fallecimiento o invalidez profesional permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta o Total derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A partir del 1 de enero de 2013 se establecen las siguientes condiciones:

- Gran Invalidez: 25.000 euros.
- Muerte Accidente Laboral: 25.000 euros.
- Invalidez Absoluta por Accidente Laboral: 25.000 euros.
- Invalidez Total por Accidente Laboral: 25.000 euros.

Artículo 27.-Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A tal efecto, se constituirá una Comisión, integrada por las centrales sindicales firmantes del Convenio y la representación empresarial, que tendrá como objeto promover la formación profesional en el sector, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuántas gestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 28.-Seguridad e Higiene.

El armador expondrá en un lugar visible del buque para el conocimiento de la tripulación la relación de elementos de seguridad existentes a bordo, así como la fecha de renovación y normas de homologación de los mismos tanto para la protección personal como colectivas. Con una periodicidad no inferior a 3 meses se procederá a limpieza de las instalaciones del buque, especialmente las dedicadas al uso del personal.

Artículo 29.-La organización del trabajo.

La organización de los trabajos a bordo, en el puerto y en el mar corresponde al armador o al que ejerza el mando de la nave en su representación, como máxima autoridad en lo que respecta al personal embarcado.



Artículo 30.-Mando del buque.

El mando del buque corresponderá al capitán/a o patrón/a del buque que ostenta la representación legal del armador a bordo del buque, con las atribuciones que se establecen en las disposiciones vigentes y las que resulten del presente Convenio.

Artículo 31.-Cumplimiento de órdenes a bordo.

El personal de a bordo, cualquiera que sea su categoría o departamento al que este adscrito, habrá de cumplir cuantos servicios les sean encomendados por el armador, el capitán o patrón con mando, relativos a los trabajos relacionados con la navegación o con el cometido asignado a cada departamento, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 32.-Cuadro de trabajo a bordo.

En todo barco y el lugar adecuado, se dispondrá para conocimiento de la tripulación de un cuadro de organización de los trabajos a bordo.

Artículo 33.-Trabajos de superior e inferior categoría.

La empresa por necesidades productivas u organizativas podrá destinar a los tripulantes a realizar trabajos de distinta categoría profesional reintegrándolos a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Estos cambios serán suficientemente justificados a los representantes legales de los trabajadores con carácter previo a su adopción, salvo en el supuesto de que por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la justificación haya de comunicarse con posterioridad.

En el caso de que el trabajo de categoría superior supere el período de tiempo de 6 meses durante 1 año u 8 meses durante dos, el tripulante que lo realice consolidará la clasificación profesional y haberes correspondientes.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar un tripulante a la categoría inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prorrogarse más allá de 1 mes, conservando en todo caso, la retribución de su categoría profesional de origen. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se condicionará según la nueva actividad profesional.

Artículo 34.-Movimiento de la pesca y otros pertrechos .

La dotación del barco, salvo casos de fuerza mayor y los que expresamente se dispongan en este convenio, queda exceptuada de cualquier operación material de desembarque y transbordo, así como de su estiba y



desestiba.

En la mar, por razones de seguridad del buque o para evitar el deterioro de la pesca, el capitán podrá ordenar a los tripulantes el movimiento de la pesca a bordo, así como de los demás pertrechos o elementos embarcados. Se considerarán fuerza mayor aquellas situaciones imprevisibles y ajenas a la voluntad de la empresa.

Artículo 35.-Ingresos.

La contratación de personal que pretenda ser embarcado deberá cumplir los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas específicas sobre certificados médicos, de actitud, titulación, etc... establecidos en la legislación vigente.

Artículo 36.-Libreta de inscripción marítima.

Todo tripulante al ser enrolado entregará la libreta de inscripción marítima a la empresa. Esta le será devuelta al trabajador a su desembarco.

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

Artículo 37.-Contratos.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa general, el contrato de personal embarcado deberá especificar el porcentaje de participación en la captura.

Una copia del contrato se entregará al tripulante y otra será remitida al sindicato que en su caso corresponda, siempre de que el/la interesado/a exprese por escrito su conformidad.

Artículo 38.-Período de prueba.

Se establece un período de prueba con la siguiente extensión máxima:

- Oficiales y titulados/as (mando): 4 meses.
- Maestranza: 1 mes.
- Resto de trabajadores: 15 días.

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



Artículo 39.-Repatriación al puerto de embarque.

Independientemente de las indemnizaciones que puedan corresponder y cualquiera que sea la clase de trabajadores en función de la permanencia al servicio de la empresa o la causa de extinción, excepto la que sea por voluntad del trabajador o abandono del buque, el armador vendrá obligado a sufragar los gastos que ocasione la repatriación y su restitución al puerto de embarque que se hubiera establecido o al punto de residencia.

Artículo 40.-Información de remolque.

Las empresas informarán al delegado/a del buque y representantes de las organizaciones sindicales representativas del sector que lo soliciten, el nombre de las compañías de seguros que intervengan en la resolución de un remolque, rescate o cualquier otra circunstancia de esta naturaleza.

Artículo 41.-Clasificación del personal.

La clasificación profesional regulada en el presente convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengán obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con arreglo a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 42.-Categorías profesionales.

Se establecen las categorías profesionales siguientes:

- Puente:

Capitán/a de pesca o patrón/a con mando.

Capitán/a de pesca o patrón/a sin mando.

- Máquinas:

Jefe/a de máquinas (mecánico/a naval/motorista con mando).

Primer/a oficial de máquinas (mecánico/a naval/motorista sin mando).

- Maestranza:

Contraamaestre.

Cocinero/a.

- Subalternos:



Ayudante de contraмаestre.

Marinero/a.

Ayudante de nevera.

Artículo 43.-Definición de categorías según la función.

Capitán/a de pesca o patrón/a (con mando).

Es quien en posesión del título correspondiente, ejerce el mando del buque dentro de los límites para los que le faculta su título, y las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza del título y como persona especializada en la pesca, le corresponde determinar y dirigir las faenas de pesca.

Capitán/a de pesca o patrón/a (sin mando).

Es quien con el correspondiente título ejerce las funciones de patrón/a subalterno/a en cualquier buque dedicado a pesca.

Jefe/a de máquinas (mecánico/a naval/motorista con mando).

El quien posesión del título correspondiente y dentro de la potencia limitada que le faculta su título, es responsable de la propulsión mecánica del buque, en buques de cualquier sistema de propulsión.

Primer/a oficial/a de máquinas (mecánico/a naval/motorista sin mando).

Es el/la titulado/a que sigue en rango al jefe/a de máquinas y en caso de incapacidad temporal de éste/a asumirá la responsabilidad de la propulsión mecánica del buque, así como el funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones mecánicas y eléctricas del buque.

Engrasador/a.

Es quien efectúa las faenas de engrase de máquinas o motores del buque y las demás operaciones complementarias o auxiliares que le ordenen sus superiores del departamento de máquinas.

Contraмаestre.

Es la persona hábil y experimentada en las faenas maríneas que bajo las órdenes del patrón/a es el jefe/a inmediato de la marinería y personal de cubierta y dispone con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos mecánicos de a bordo que corresponden a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas, vigilando la ejecución de las órdenes por los/las especialistas y subalternos/as que de él o ella dependen.

Ayudante/a de contraмаestre.

Es el marinero/a que efectúa labores de apoyo a los trabajos encomendados al/ a la contraмаestre.

Marinero/a.

Es el/la tripulante que realiza las faenas de pesca y manejo de sus artes o aparejos, realizando a bordo trabajos de carácter auxiliar propios de la pesca de arrastre bajo las órdenes del contraмаestre.

Ayudante de nevera.



Es el marinero/a que además realiza labores dentro de la nevera del buque.

Cocinero/a.

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

Artículo 44.-Faltas y sanciones.

Se considerarán faltas, a efectos laborales, las acciones u omisiones sancionables previstas en este Convenio en que puedan incurrir los trabajadores vinculados por el mismo.

Por razón de la gravedad, atendiendo a la importancia e intencionalidad en su comisión, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta muy grave.
- c) Abandonar sin motivo justificado el trabajo por breve tiempo.
- d) Las discusiones con los compañeros de trabajos. Si tales discusiones produjeran trastorno grave de convivencia, podrán ser consideradas como falta grave.
- e) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de 3 meses. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
- b) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
- c) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
- d) La imprudencia grave en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él/ella o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Ausentarse del buque, no hallándose de servicio, sin permiso del jefe/a correspondiente.
- f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio; si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para los compañeros/as de trabajo; podrá ser considerada



como muy grave.

g) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo

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

Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

c) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

d) Violar el secreto de la correspondencia, así como revelar, a elementos extraños al armador, datos de reserva obligada.

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

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La ausencia de a bordo, no estando franco de servicio, sin permiso del jefe/a correspondiente.

h) No dar cuenta al jefe/a de la nave de cualquier avería o accidente que ocurra en el apartado motor o cámaras de congelación, o en cualquier otro servicio del barco o útiles de pesca.

i) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

j) Causar accidentes graves o perjuicios graves para el personal por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) Malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los Jefes/as, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

l) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que debe realizarse.

ll) El abuso de autoridad por parte de los Jefes o Superiores respecto al personal que le esté subordinado

m) El abandono del servicio de guardia.

n) La estafa, robo o hurto, cometidos dentro o fuera del buque o la comisión de cualquier otro delito que pueda ser motivo de desconfianza respecto al autor/a.

ñ) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aunque por su naturaleza o circunstancias que concurren no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

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

p) Quedarse en tierra por su culpa al salir el barco para la mar, cuando éste no zarpe antes de la hora anunciada.



q) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de 1 año desde la primera.

Las sanciones que puedan imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

b) Por faltas graves:

- Transbordo de buque.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 30 días.

c) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación para ascenso de categoría por 2 años.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 90 días.
- Despido.

Artículo 45.-Abuso de autoridad.

Se estimará la existencia de abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio de un inferior. En tal caso, el trabajador perjudicado podrá dar cuenta por escrito a la Delegación de Trabajo a la llegada a puerto, debiendo previamente comunicar su queja al armador.

Artículo 46.-Pérdida de equipaje.

En caso de pérdida de equipaje de la dotación del buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, el armador abonará una indemnización consistente para cada tripulante en el 100% del salario mensual garantizado en este convenio.

Con independencia de aquellos otros beneficios que con arreglo a la legislación vigente puedan corresponderles, las indemnizaciones a que el presente artículo se contrae serán abonadas a los derechos habientes del tripulante en caso de que éste falleciese en el accidente.

La garantía de la indemnización señalada en este artículo se establece como obligatorio al concertar el oportuno seguro.

Artículo 47.-Procedimiento a seguir en la modificación sustancial de las



condiciones de trabajo.

En los casos en que una empresa desee suspender o cesar total o parcialmente en las actividades, o modificar las condiciones jurídico-laborales de su personal, se procederá a la apertura de período de consulta en los casos y del modo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, actuándose en estos supuestos y en los restantes como dispone esta Ley.

Cuando se produzca discrepancia en dichos períodos de consulta se practicará el procedimiento de conciliación establecido en los acuerdos interprofesionales PRECO a petición de cualquiera de las partes, con carácter previo a la puesta en práctica de la decisión empresarial o, en su caso, de la resolución administrativa.

A este fin, la comunicación a la autoridad laboral de la finalización sin acuerdo del período de consulta se efectuará una vez concluida la mediación, cuyo plazo ordinario de formulación de la propuesta se reducirá a 15 días hábiles desde la designación del mediador.

Artículo 48.-Cambio de base.

El cambio de puerto base de una embarcación a otro distinto que suponga traslado de los trabajadores temporal o definitivamente se deberá ajustar a las precisiones contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado, sin perjuicio de su derecho a impugnar la decisión empresarial, podrá optar entre su traslado o la extinción de su contrato con la indemnización que proceda.

Artículo 49.-Variación en la modalidad de pesca.

Si la empresa variara o adscribiera al trabajador a otra modalidad de pesca, cesando en la del arrastre al fresco, podrá optar éste por aceptar tal modificación, sin perjuicio de las acciones judiciales de impugnación de la decisión que puedan corresponderle, o dar por extinguida su relación laboral con la indemnización que en cada caso proceda.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Se constituye una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que estará formada por 3 miembros de las Organizaciones sindicales representativas del sector y 3 miembros de la Organización de Productores de Pesca de Ondárroa. La representación sindical estará conformada por dos representantes de LAB y uno de ELA.

Las partes podrán utilizar personal asesor en las reuniones de esta Comisión en número no superior a dos por cada parte. Las reuniones se celebrarán a solicitud de cualquiera de las partes.



La comisión paritaria, con un máximo de tres miembros por cada parte, se reunirá en el plazo imperdible de quince días naturales a su convocatoria por cualquiera de las partes convocantes.

Previo a cada reunión de la Comisión Paritaria, la parte que presentase algún tema a tratar deberá enviar a la otra parte, si procediese, la correspondiente documentación para su estudio, con una antelación de al menos ocho días.

Los dictámenes de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de ambas partes teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se adoptarán por mayoría de ambas partes, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.

Las resoluciones de la Comisión Mixta se tomarán en un plazo de 7 días, a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de la Resolución, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliarán hasta un máximo de 15 días.

Esta Comisión tendrá como funciones:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, de conformidad con el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores. A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del Preco (Conciliación y Mediación) o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, como requiere el artículo 91.3 de dicha ley.
2. El conocimiento y resolución de las discrepancias en períodos de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de este convenio o de inaplicación de su régimen salarial.
3. Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

La Comisión designará a uno de sus miembros como secretario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la Comisión.

Estos cometidos podrán ser atribuidos en todo o en parte a los servicios del Consejo de Relaciones Laborales por decisión de la Comisión.

La Comisión se reunirá mediante convocatoria de su secretario/a por iniciativa propia o de cualquiera de sus miembros, y adoptará sus acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen.

La Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días desde el siguiente al de recepción de solicitud sobre tema de su competencia, o de 7 días cuando verse sobre la inaplicación salarial del convenio colectivo o sobre la modificación sustancial de condiciones del convenio, como disponen los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sus desacuerdos serán solucionados mediante los procedimientos del PRECO.

Segunda.-Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio (descuelgue).



Mientras persista la vigencia del presente Convenio, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar, de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO).

Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por mayoría de ambas partes.

Tercera.

En lo no regulado por este convenio se regirá por lo establecido en la legislación general vigente y específicamente por la O.L. de Arrastre al Fresco (Orden Ministerial, 31 de julio de 1976, «Boletín Oficial del Estado», 24 de agosto del 76 y posterior modificación) que se da por reproducida en el presente texto en todo lo que no se oponga a la legislación vigente.

ANEXO I.- Vigencia desde el 1 de enero de 2013.

1. Salario Garantizado anual: 13.520,22 euros.
2. Salario Garantizado mensual: 965,73 euros.
3. Antigüedad (por trienio): 23,52 euros.
4. Plus Tripulante: 76,25 euros.
5. Fardel: 43,28 euros.
6. Manutención. Por día de mar: 2,59 euros.



- 7. Servicio de cama. Mensual: 7,17 euros.
- 8. Ropa de trabajo. Por día de mar: 0,55 euros.
- 9. Empaque (por caja):
 - a) Contraмаestre: 0,0294 euros.
 - b) Ayd. Nevera: 0,0294 euros.
 - c) Marinero/a: 0,0148 euros.
- 10. Gratificación de los mandos:
 - a) Patronales de altura y literal: 35,52 euros.
 - b) Jefe/a de Máquinas: 32,41 euros.
 - c) Patrón de altura sin mando: 29,56 euros.

ANEXO II.

A) Calendario de descansos 2013 .

- Enero: 7,5.
- Febrero: 6,5.
- Marzo: 8,5.
- Abril: 7,5.
- Mayo: 7,5.
- Junio: 6,5.
- Julio: 8,5.
- Agosto: 8,5.
- Septiembre: 6,5.
- Octubre: 8,5.
- Noviembre: 7,5.
- Diciembre: 8,5.

B) Antigüedad.

Antigüedad:

- Sin trienios: 0 euros.
- 1 Trienio: 23,52 euros.
- 2 Trienios: 47,04 euros.
- 3 Trienios: 70,56 euros.
- 4 Trienios: 94,08 euros.



- 5 Trienios: 117,60 euros.
- 6 Trienios: 141,12 euros.
- 7 Trienios: 164,64 euros.
- 8 Trienios: 188,16 euros.

C) Día no descansado.

Día no descansado:

- Sin trienios: 50,82 euros.
- 1 Trienio: 52,67 euros.
- 2 Trienios: 54,52 euros.
- 3 Trienios: 56,37 euros.
- 4 Trienios: 58,23 euros.
- 5 Trienios: 60,08 euros.
- 6 Trienios: 61,93 euros.
- 7 Trienios: 63,78 euros.
- 8 Trienios: 65,33 euros.

D) Vacaciones.

Vacaciones:

- Sin trienios: 80,48 euros.
- 1 Trienio: 82,44 euros.
- 2 Trienios: 84,40 euros.
- 3 Trienios: 86,36 euros.
- 4 Trienios: 88,32 euros.
- 5 Trienios: 90,28 euros.
- 6 Trienios: 92,24 euros.
- 7 Trienios: 94,20 euros.
- 8 Trienios: 96,16 euros.

E) Pagas Extras.

Pagas Extras:

- Sin trienios: 160,96 euros.
- 1 Trienio: 164,88 euros.
- 2 Trienios: 168,80 euros.
- 3 Trienios: 172,72 euros.



- 4 Trienios: 176,64 euros.
- 5 Trienios: 180,56 euros.
- 6 Trienios: 184,48 euros.
- 7 Trienios: 188,40 euros.
- 8 Trienios: 192,32 euros.