

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL MAR DE SANLUCAR DE BARRAMEDA

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo, establece las normas básicas y regula las condiciones económicas ó sociales y de trabajo, en las embarcaciones de pesca que tengan su base en el Puerto de Sanlúcar de Barrameda, y de las que sin tenerlas operen habitualmente en el mismo,

Artículo 2. Ámbito Personal

Este Convenio colectivo, afecta a las Empresas que ostentan la titularidad de explotación de buques a las que se refiere el artículo anterior, VI a los trabajadores que presten sus servicios como tales a dichas Empresas, formando parte de la dotación de cualesquiera de dichas embarcaciones.

Artículo 3. Ámbito Temporal

La vigencia temporal de este Convenio, será desde el 01 Enero del 2.006, hasta el 31 de Diciembre de 2.010. Prorrogándose automáticamente si no es denunciado por cualquiera de las partes, al menos con tres meses de antelación a la terminación del mismo. En el caso, de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisaran todos los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el L.P.C. de los 12 últimos meses anteriores a la terminación de cualquiera de sus vigencias, por año sucesivo.

Artículo 4. Contratación

Los Patrones, Mecánicos Navales y del Litoral, y Motoristas, serán de libre contratación por las Empresas, para las demás categorías se confeccionará una lista de parados por orden de antigüedad de inscripción en el INEM o 15M, ésta lista será revisada y controlada mensualmente por la Comisión Paritaria de este Convenio. En ningún momento, podrán las Empresas enrolar a ningún trabajador que no esté en dicha lista, a no ser acordado por la Comisión Paritaria, las empresas podrán elegir entre los dos primeros de la categoría que necesiten contratar. Ningún trabajador, permanecerá en el primer puesto de dicha lista de acuerdo con su categoría, más de un mes, sin ser contratado, tendrá que ser colocado en la Empresa que efectúe después de este plazo, la primera contratación que necesite. Los Patrones, Mecánicos Navales y del Litoral, y Motoristas, que quedasen en paro, podrán solicitar inscribirse en la lista con otra categoría. Serán posible los transbordos o permutas, de los trabajadores de un barco a otro, siempre que efectúen la misma modalidad de pesca, en cuyo caso, la vacante de este barco, se cubrirá con un trabajador de la lista de parados. El



demandante de empleo, que rechace una oferta de trabajo, tanto interino como fijo, pasará al último puesto de dicha lista. Las embarcaciones deberán de ir completas y reunir las condiciones de Seguridad e Higiene conforme establece la legislación vigente; en el supuesto de que algún barco a la hora de salir a la mar, se encontrase con la ausencia de algún tripulante, se hará a la marea, con la parte muerta correspondiente. El Armador, cubrirá esta plaza al regreso del barco a Puerto, o al inicio de la siguiente marea otro trabajador por ningún motivo, podrá ocupar más de dos plazas, siempre que exista algún trabajador a la parte sola.

Artículo 5. Salarios

Los salarios y demás conceptos salariales y económicos del presente convenio colectivo, serán los que recogen las tablas salariales del presente convenio y serán de aplicación durante el año 2006. Durante el año 2007. Se incrementara en lo que suba el I.P.C del año anterior. El de Enero de 2008, los salarios existentes al 31 de Diciembre de 2007, se incrementarán en el IPC de los doce meses anteriores, el de enero del 2009.se incrementara el IPE del año 2008 y el año 2100 el IPC del año 2009 Igual incremento se le dará a los demás conceptos económicos del convenio.

Se establece la tabla de salarios base que figura en al Anexo 1, Columna A. El salario garantizado es el que figura en la columna B del Anexo I, que resulta de incrementar a las bases de la columna A, el 35%.

El Armador vendrá obligado a entregar en todo caso y por mensualidades vencidas, la cantidad necesaria para que cada tripulante reciba o complete el importe de la remuneración mínima señalada a cada categoría profesional por Anexo II, columna B de este Convenio.

Estas cantidades podrán ser absorbidas si la que corresponde a los trabajadores en el reparto es superior, una vez realizada la liquidación establecida en el último párrafo del presente artículo.

En el supuesto de que éstas sean inferiores, las cantidades entregadas por el Armador hasta cubrir el salario garantizado, tendrán la consideración de anticipos, a tener en cuenta en la liquidación definitiva que se efectúe dentro de los días del 1 al 4, del mes siguiente de cada cuatrimestre La liquidación a que se refiere este artículo será cuatrimestral.

Artículo 6. Pagas Extraordinarias

En Los meses de Julio y Diciembre, y, con la obligación de abonarlas en los días 1 al 5, de los meses citados se establecen dos gratificaciones, consistentes cada una de ellas en una mensualidad completa de los salarios establecidos más antigüedad, que consta en el Anexo 1, columna A.,

En caso de baja en la Empresa, antes de alcanzar cualquiera de los días expresados, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado de la que le corresponda.

El cincuenta por ciento, que de dichas Pagas Extraordinarias corresponde abonar a las tripulaciones del Monte Mayor, no se incluirá como gastos en las liquidaciones de cada marea, y por ello, en la fecha del devengo de cada una de las mismas, los Armadores abonarán a su cargo únicamente el cincuenta por ciento de éstas.

Artículo 7. Complemento Personal De Antigüedad

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma Empresa consistente en cinco trienios, al cinco por ciento, y cinco bienios al cinco por ciento del salario establecido en el anexo 1, columna A. Los trabajadores interinos disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada trienio deberá haber prestado mil noventa y cinco días de trabajo en la misma Empresa.

Artículo 8. Distribución De Gastos Imputables Al Monte Mayor

Se cargarán al Monte Mayor los siguientes gastos:

1. La Comisión de venta, que será el 3%, uso de Lonja o cuota de Cofradía, que será el 2%; y cuantas tasas arbitrios graven la pesca, y que sea de aplicación por las disposiciones tributarias de la primera venta.
2. Transporte del pescado, desde el barco hasta su venta en lonja.
3. Alquiler de cajas y reposición de canastos.
4. Hielo, sal y cualquier otro producto destinado a la conservación de la pesca, hasta su venta en la Lonja.
5. El importe del combustible, grasas y lubricantes, previa justificación de facturas.
6. Los que ocasione el entretenimiento de aparatos detectores o maquinarias que favorezca la mayor captura de pesca, previa justificación de la correspondiente factura.
7. Los gastos de dieta y locomoción y pago de remuneración, que se produzcan con motivo de Comisiones de Servicios que redunden en el interés conjunto de Empresa y Tripulación.
8. Licencias con sueldo, según establecidas en el artículo dieciséis de este convenio.



9. Aumentos periódicos por antigüedad en la Empresa.
10. Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad.
11. Manutención de los tripulantes a bordo de la embarcación.
12. Importe de vacaciones anuales remuneradas.
13. Primas de Seguro de Accidentes de Trabajo, y baja de I.L.P. según se establece en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 9. Ventas

El Armador, de acuerdo con la tripulación procurará en todo momento que en la venta del pescado se obtenga el mayor beneficio posible, tanto para sus intereses como para los de la tripulación. Si la tripulación estimase que el vendedor designado por el Armador no obtiene los beneficios adecuados, someterá tal hecho a la Comisión Paritaria que se establece en el artículo 31 de éste Convenio, quien realizará un estudio determinado de la conveniencia o no, de seguir con dicho vendedor o cambiar. Dicho estudio será vinculante para las partes.

Artículo 10. Ajuste

Los ajustes de cuenta o liquidaciones del buque, se harán al regreso de cada marea, serán comprobados y revisados por el Delegado de Personal, o por el marinero que la tripulación elija, dicho tripulante, será el encargado de la fiscalización de los gastos que se ocasionen con motivo de las faenas de la pesca, estando obligado a firmar la liquidación en representación de sus compañeros, se entregará copia de la liquidación firmada, a todos los tripulantes que lo soliciten.

Artículo 11. Reparto De Pescado

El Armador, podrá retirar la misma cantidad y calidad de pescado que haya retirado la totalidad de la tripulación, quedando limitada la cantidad a dos cajas por parte. Y su reparto, se efectuará ante la presencia del Armador o de la persona en la que éste delegase. Una vez, que la tripulación y el Armador, hayan retirado el pescado que le corresponda, nadie por ningún motivo, podrá retirar cantidad alguna de pescado.

Artículo 12. Descanso

Sin perjuicio de las vacaciones anuales correspondientes, los trabajadores disfrutarán de los siguientes descansos:

Sábados, domingos y días festivos

. En los supuestos en que el mecánico, patrón u otro tripulante tenga que realizar



trabajos de reparación necesaria para la salida del barco en el propio barco, durante los días de descanso, percibirán 15 euros. Siempre que excedan de dos horas dicho trabajo. No se computará a estos efectos los trabajos de mantenimiento, tales como cambio de aceite, filtros, etc., que no excedan de dichas dos horas.

Artículo 13. Liquidación En Metálico De Festivos No Descansados

Se harán efectivos, transcribiéndose únicamente y a efectos de conocimiento de fórmula

Salario Base + Antigüedad /30 X 1,75

El Armador abonará sólo el cincuenta por ciento sin detrarse cantidad alguna por dicho concepto al Monte Mayor. El abono podrá realizarse del día 1 al 5 de cada mes.

Artículo 14. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales y programadas en el primer trimestre de común acuerdo, debiendo ser disfrutadas obligatoriamente por el trabajador quien percibirá durante el tiempo del disfrute de la misma, el salario del Anexo 1, columna A, más antigüedad, de acuerdo con su categoría profesional, con cargo al Monte Mayor. Para los trabajadores que no lleven el año completo en la Empresa, será prorrateado el tiempo del disfrute de acuerdo con los meses de servicios, bien entendido que si el resultado de dicho prorrateo no es exacto, la fracción decimal que resulte se redondeará al día completo. El cincuenta por ciento de la retribución por vacaciones, corresponde abonar a la tripulación del Monte Mayor, no se incluirá como gastos en la liquidación de cada marea, por lo que en la fecha de su disfrute, el Armador abonará a su cargo únicamente el cincuenta por ciento de dicha distribución. Además con ocasión del disfrute de las vacaciones, la Empresa abonará como bolsa para el mismo la cantidad de 42 euros.

Artículo 15. Licencias

El trabajador, avisado con la antelación debida y justificándola adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración establecida, por alguno de los siguientes motivos:

A) Por matrimonio: veinte días.

B) Por nacimiento de hijos, hijos políticos o aborto: tres días.

C) Por fallecimiento del cónyuge, o de la mujer que acredite su convivencia: cuatro días.



- D) Por fallecimiento de hijos, cualquiera que sea su naturaleza: cuatro días.
- E) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, sobrinos y abuelos: cuatro días.
- F) Por enfermedad grave e ingresos hospitalarios del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos y sobrinos: Cuatro días.
- G) Por matrimonio de hijos. Cualquiera que sea su naturaleza y hermanos: Tres días.
- H) En cualquiera de los casos mencionados, si el trabajador tuviera que efectuar desplazamiento fuera de la Provincia, el tiempo de licencia será aumentado en dos días más.
- I) Por la necesidad de gestiones personales de notoria importancia, el tiempo necesario, previa notificación a la dirección de la Empresa.

Estas licencias serán retribuidas por el salario día garantizado de este Convenio, excepto el punto 1. De este Artículo.

Artículo 16. Excedencias

Las Excedencia, serán de dos clases: Voluntarias y Especiales.

Excedencia Voluntarias, es la que se concede por motivo particular del trabajador y a instancia de éste, siempre y cuando el trabajador sea fijo en la empresa Armadora, y tenga una antigüedad en la misma de al menos un año.

La petición de excedencia, deberá ser resuelta por la Empresa Armadora en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud. Durante el periodo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones, Y por tanto, no percibirá remuneración de ningún tipo, ni tampoco le será computable dicho tiempo a efectos de antigüedad. La excedencia, no tendrá duración inferior a seis meses ni superior a cinco años. La Empresa estará obligada a la reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo de tiempo. Las vacantes producidas por estos, a tal efecto, deberán ser cubiertas por sustitutos, debiendo poner la cláusula de reserva consiguiente en el contrato del personal que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato. Si el trabajador no solicitar su ingreso en la Empresa Armadora, dentro de los treinta días siguientes a la terminación de su excedencia, se entenderá extinguida la relación laboral.

Excedencia Especial, Son situaciones de excedencia especiales del personal afectado por el presente Convenio, las siguientes causas:





- Nombramiento por elección para cargo público o representación Sindical cuando su ejecución sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa Armadora. La excedencia motivada por este hecho, producirá los mismos efectos previstos para la voluntaria.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia por enfermedad, desde el día en que cesen de percibir la prestación económica que les corresponda por la Incapacidad Laboral Transitoria, y permanecerá en aquella durante todo el tiempo en que estén en situación de invalidez provisional

- También, se considerará excedencia cuando el trabajador preste el servicio militar, la Empresa Armadora estará Obligada a la reserva el puesto de trabajo por causas expuestas en el presente artículo.

El tiempo en situación de excedencia especial, será computable a efectos de antigüedad exclusivamente durante el servicio militar y en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria. Las vacantes producidas por éstos, a tal efecto, deberán ser cubiertas por sustitutos, debiendo poner a tal efecto las cláusulas de reservas consiguientes en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato; si los trabajadores afectados por el presente artículo no solicitaran su ingreso en la Empresa Armadora dentro de los treinta días siguientes a la terminación de su excedencia, se entenderá extinguida la realización laboral. En los dos supuestos contemplados en el presente artículo, la Empresa Armadora tiene la obligación de darle ocupación efectiva en sus puestos de trabajo en el plazo máximo de quince días hábiles, a partir de la petición de reingreso por parte del trabajador excedente. En ningún caso la excedencia, podrá solicitarse por el trabajador para ejercer actividad análoga a la que venía desarrollando.

Una vez solicitada excedencia por el trabajador y reintegrado a su puesto de trabajo, sólo podrá ser nuevamente ejercitada solicitud de excedencia, si ha transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 17. Jubilación

Por la comisión paritaria del Convenio, se estudiará y gestionará ante los órganos competentes, que la jubilación para todos los trabajadores del mar, sea a los cincuenta y cinco años, y la jubilación voluntaria para los que lleven más de treinta años de servicio. Quedan designados los mismos componentes de la comisión Interpretadora y de seguimiento de este Convenio Colectiva, a efectos de estudiar para gestionar en su día, que la Jubilación de los trabajadores del mar, sea a los cincuenta y cinco años, y el cien por cien de la cotización a la Seguridad Social, de los ocho últimos años, lo mismo para aquellos trabajadores que no tienen reconocida la cotización al desempleo, puedan hacerlo.

Artículo 18. Premio De Vinculación

A todo el personal comprendido en este Convenio Colectivo, que solicite y obtenga de la Seguridad Social la jubilación, o la Invalidez, la Empresa Armadora abonará un premio de vinculación a la misma, consistente en el importe de una mensualidad de salario establecido en el Anexo 1 columna A de este Convenio, si lleva tres años de servicio en la Empresa, y dos mensualidades si llevara cinco años o más.

Artículo 19. Compensación Económica Por Enfermedad Y Accidente

En supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que produzca hospitalización de algún trabajador, la Empresa Armadora abonará desde el primer día y con cargo al Monte Mayor, la diferencia que exista entre las remuneraciones que éstos perciban de la Seguridad Social y el Salario garantizado establecido en el Anexo II columna B de este Convenio. Si el accidente laboral, no produjera hospitalización, percibirá dicha compensación cuando la situación de baja sea superior a los diez días. En los supuestos de enfermedad común, solo percibirá dicha compensación mientras se encuentre hospitalizado

Artículo 20. Trabajo De Capacidad Disminuida

El Armador por conducto del Patrón, procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, en caso de existir puestos disponibles en la misma embarcación, al personal cuya capacidad haya sido disminuida por edad u otras circunstancias debidamente declaradas oficialmente por los órganos competentes, antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación.

Artículo 21. Jarampa

Todos los buques con base en Sanlúcar de Barrameda, abonarán a sus tripulantes por concepto de jarampa 2.30 euros por día trabajado, con cargo al Monte Mayor.

Artículo 22. Perdida De Equipaje

En caso de pérdida de equipaje de los tripulantes, por naufragio e incendio del buque, la Empresa abonará a cada trabajador una indemnización equivalente al 100% del salario mensual garantizado, según categoría profesional.

Artículo 23. Seguro Colectivo

Las empresas armadora vendrán obligadas a concretar, con primas a su cargo, en el plazo de los tres meses siguientes a la negociación del Convenio una póliza de Seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente, absoluta, por accidente de trabajo, incluido el accidente el "in itinere" que garantice al trabajador o a sus causahabientes, el percibo de las siguientes indemnizaciones:



- 500.000 ptas., en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

- 1.000.000 ptas., en caso de Incapacidad Permanente Absoluta, derivada de accidente de trabajo.

Las anteriores indemnizaciones, serán compatibles con las pensiones o Indemnizaciones que puedan tener el trabajador o sus causahabientes de la Seguridad Social o Montepíos.

Artículo 24. Distribución Del Monte Menor

La distribución de las partes del Monte Menor se hará de la forma siguiente:

Técnico Pesca	1.875 Partes
Patrón Pesca	1.750 Partes
1. Mecánico	1.750 Partes
20 Mecánico	1.375 Partes
Contramaestre	1.250 Partes
Cocinero	1.250 Partes
Nevero 1.	1.250 Partes
Nevero 2.	1.250 Partes
Timonel	1.250 Partes
Timonel	1.250 Partes
Maestro Redero	1.000 Partes
Suma total	15.250 Partes

Será de cuenta de la Empresa Armadora la remuneración del lancharo. Solamente estarán obligados los tripulantes a embarcar el hielo cuando el barco está fuera del puerto de base.

Artículo 25. Condiciones Mínimas

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio, tendrán la condición de mínimas, y en ningún caso podrá ir en perjuicio de aquellas otras superiores que algún trabajador afectado ostentará a título individual.

Artículo 26. Acción Sindical

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes, no obstante, será de competencia del Delegado de Personal en las embarcaciones/ las siguientes misiones:

1. Intervenir frente a la dirección para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, o condiciones o uso existente.

2. La vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en las



embarcaciones.

3. - Información sobre colocación de trabajadores en la Empresa Armadora.

4. - Recibir información previa a cualquier decisión de despido o sanción de cualquier trabajador.

5. La comprobación de cuentas de ventas de capturas.

6. Información de cuantos gastos de la carga sean gastos del Monte Mayor.

Conforme se establece en el artículo 8 del presente Convenio.

7. La supervisión de cuentas de mantenimiento de la tripulación.

8. - El conocimiento de todas las facturas que hayan de ser imputadas al Monte Mayor, que deberá ser detallada y desglosada.

Artículo 27. Derecho De Los Delegados De Personal Y Miembros Del Comité DE Empresa.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a 25 horas retribuidas, correspondientes al Salario hora garantizado, establecido en el Convenio Colectivo. La operación que ha de hacerse para hallar el salario hora, correspondiente a la categoría profesional del Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa, es el siguiente: Salario mensual dividido entre 30 días y el resultado de las horas será el que ha de abonar por la Empresa Armadora cuando los Delegados y miembros del Comité tengan que ejercer las horas sindicales.

Artículo 28. Cuota Sindical.

Las Empresas armadora facilitarán la recaudación de la Cuota Sindical mediante descuento en nómina, previa autorización escrita de cada trabajador, e ingresarán su importe a la cuenta corriente cuyo número y Entidad Bancaria se indique en la propia autorización.

Artículo 29. Premio De Natalidad.

Con cargo exclusivo a la Empresa Armadora e independientemente de lo establecido por el I.S.M. y el I.N.5.5. Se crea un premio de Natalidad para cada trabajador, consistente en 15 euros, por nacimiento de cada hijo, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 30. Ropa De Trabajo.

La Empresa Armadora entregará a cada tripulante para el desarrollo de su trabajo,



y por cada año la siguiente ropa: personal de cubierta botas y ropas de agua, personal de máquina botas o zapatos y un mono.

Artículo 31. Comisión Paritaria.

Se Establece una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia para el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y demás legislaciones laborales vigentes.

Todas las denuncias sobre el montante del monte mayor serán previamente tratadas por la comisión paritaria del convenio durante la vigencia de este.

La presente Comisión estará compuesta por tres miembros en representación de Los trabajadores (3 miembros de CCOO) y 3 miembros en representación de las Asociaciones de Buques de Pesca de Sanlúcar de Barrameda. La Comisión Paritaria, podrá ser convocada por cualquiera de las partes, y deberá reunirse en un plazo no superior a 15 días desde su convocatoria. La convocatoria de la representación laboral se realizará por medio del sindicato [COA, Tanto la representación Social, como la Armadora, podrán ser asistidos por Asesores Jurídicos y Sindicales de las respectivas Asociaciones.

Anexo 1

- Categorías profesionales:

Patrón de 1ª clase de pesca litoral con mando:

Es el que, en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques dedicados a la pesca costera o litoral, dentro de los límites para los que le faculta su título y las funciones de carácter que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta.

Patrón de 1ª clase de pesca litoral sin mando:

Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de patrón subalterno en buques dedicados a la pesca de litoral.

Patrón de 2ª la clase de pesca litoral, con mando:

Es el que, en posesión de dicho título, ejerce el mando de buques dedicados a la pesca costera litoral, dentro de 105 límites de la región para la cual le faculta su título, y las funciones de carácter técnico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta.

Patrón de 2a clase de pesca litoral sin mando:

Es el que, con el correspondiente título, ejerce las funciones de patrón subalterno

en buques dedicados a la pesca de litoral.

Cualesquiera de las titulaciones de puente relacionadas en el presente apartado independientemente de su rango, podrá ostentar la condición de patrón o técnico de pesca.

El patrón o técnico de pesca es el que ejerce las funciones de mando efectivo sobre los trabajos de pesca y la tripulación a efectos laborales.

Mecánico naval de 1a clase con jefatura:

Es el que, en posesión de dicho título, desempeña el cargo de jefe de maquina en barcos de hasta 1.100 kw 01.495 c.v,

Mecánico naval de 1a clase sin jefatura:

Es el que, en posesión de dicho título, ejercerás funciones de mecánico en buques de cualquier sistema de propulsión cuya jefatura de maquinas corresponda a mecánico naval mayor o mecánico naval de 1a clase.

Mecánico naval de 2a clase con jefatura:

Es el que, en posesión de dicho título, desempeña el cargo de jefe de máquina. En barcos de hasta 400 kw o 544 c.v

Mecánico naval de 2a clase sin jefatura:

Es el que con el correspondiente titulo, ejerce las funciones de mecánico en buques de cualquier sistema de propulsión cuya jefatura de maquina corresponda a mecánicos naval mayor, de primera o segunda clase.

Mecánico de litoral es el que en posesión de dicho título, ejerce de mecánico a bordo de embarcaciones donde su propio título lo legitima Contraamaestre:

Es el tripulante experimentado en las faenas marineras, que bajo las ordenes del patrón, o técnico de pesca actúa como jefe directo de la marinería y personal de cubierta y, como tal, dispone con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos mecánicos de abordaje que corresponde a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las ordenes por los especialistas que de él dependa.

Cocinero:

Es el encargado de la preparación, condimentación, conservación y manipulación en óptimas condiciones de higiene, de los alimentos de la dotación del buque, debiendo administrar y conseguir un adecuado rendimiento de los víveres y



demás artículos que se le entregue o adquiera para su condimentación. Deberá procurar, en todo momento, proporcionar a la tripulación una dieta sana y equilibrada, así como mantener los utensilios de trabajo y el departamento del que es responsable, en perfecto estado de limpieza e higiene.

Jefe redero:

Es el encargado de llevar a cabo el arreglo de los artes o aparejos.

Marinero:

Es el que posee los conocimientos indispensables para la navegación y faenas propias de la pesca, así como para el manejo de los artes o aparejos.

Redero:

Es el encargado de llevar a cabo la reparación de los artes o aparejos a bordo del buque.

Engrasador:

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

Anexo II

CLAUSULA DE DESCUELGUE.

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio colectivo, se dará tratamiento excepcional a aquellos buques, incluidos en el ámbito de aplicación que acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del Convenio.

El descuelgue podrá ser parcial o total en los incrementos pactados en función de las pérdidas acumuladas en los ejercicios anteriores."

Para que el descuelgue sobre los incrementos pactados pueda darse y con el fin de dar un tratamiento similar a otros buques esa situación, la Empresa tendrá que seguir los siguientes trámites.

- 1ª. Presentar la petición de descuelgue a los representantes legales de los trabajadores del buque ya los representantes de la Comisión Paritaria,-
- 2ª. Los representantes legales de los trabajadores iniciarán la negociación de descuelgue con su buque; de no existir acuerdo en el plazo de 30 días, las discrepancias serán solventadas por la Comisión Paritaria del Convenio.





La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre las Empresas y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarlas a la Comisión Paritaria del Convenio."

ANEXO III

FALTAS y SANCIONES

PRIMERO,- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas del presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia y en su Caso a la posible reincidencia, en LEVES, ORAVES Y MUYGRAVES, siempre en base a lo que se dispone en los apartados siguientes.-

A.- FALTA LEVES,

1º._ Hasta cinco faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2º, _ La no comunicación a la Empresa con la antelación suficiente, cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que el trabajador demuestre la imposibilidad de poner en conocimiento de la Empresa su no asistencia con esa antelación.-

3º._ Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

4º._ No comunicar a la Empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia laboral, como por ejemplo, el cambio de domicilio habitual.

5º, _ La falta de aseo personal, cuando ésta ocasione protesta de los compañeros de trabajo.

6º, _ La falta de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros de trabajo.

7º._ La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador.

8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Caso de que éstas provocaran alboroto se considerarán falta grave.

B.- FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1º, _ Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, sin causa justificada.

2º._ Faltar tres días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.-





3º._ No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado que puedan suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, los compañeros de trabajo o la Empresa.-

4º._ La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de salud laboral en el trabajo, cuando la misma suponga un riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el negarse a utilizar los medios personales de seguridad en el trabajo facilitados por la Empresa.

5º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la Orden no impliquen condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la integridad física del mismo o para la salud, tanto de él como de los demás trabajadores.

6º.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

7º.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8º.- Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.-

9º.- La ocultación de cualquier hecho O falta que el trabajador hubiese presenciado y que pudiera causar perjuicios graves para la Empresa o para los compañeros de trabajo,

10º._ No advertir Inmediatamente a sus superiores, o al empresario, de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones de la maquinaria o buque

c. - FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1._ Más de diez faltas puntualidad no justificadas durante **un** periodo de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses

2, _ Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.

3. La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo en comendada el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.

4, _ La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al



trabajador afectado o al de sus compañeros.

5. La revelación e terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa,

6. Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.

7.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.

8. El abuso de autoridad por quien la ostente.

9. La persistente. Desobediencia continuada.

10. El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasiones evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

SEGUNDO. SANCIONES.

Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas por los trabajadores, serán siguientes:

- A) POR FALTAS LEVES:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

- B) POR FALTAS GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

- C) POR FALTAS MUY GRAVES:

* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

* Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por parte de la Empresa por faltas graves. Muy graves a los miembros del Comité de Empresa o los representantes legales de los trabajadores, les será instruido Expediente contradictorio, en el que serán oídos además del trabajador expedientado, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Clausula adicional.

Se nombrará una Comisión compuesta de tres trabajadores, y tres empresarios a los efectos siguientes:

a) Para estudiar el problema de la presentación de las ofertas de empleo en el INEM.

e) Para estudiar con detenimiento la posibilidad del cambio en la remuneración, buscando métodos o procedimientos que sin perjudicar a ambas partes, sustituyan el Régimen a la Parte.

d) Para estudiar la situación de los rederos de tierra, y buscar posibles fórmulas.

b) Para estudiar las posibles paradas biológicas, para descanso del caladero, y protección de los mismos.

TABLA DE SALARIOS AÑO 2006 ANEXO I COLUMNA 'A' SALARIO BASE

PATRON DE LITORAL DE 1ª CON MANDO OSIN MANDO	128.540 PTAS	772.54 EUROS
PATRON DE LITORAL DE 2ª CON MANDO OSIN MANDO	128.540 PTAS	772.54 EUROS
TECNICO DE PESCA	128.540 PTAS	772.54 EUROS
TECNICO NAVAL DE 1ª CON JEFATURA OSIN JEFATURA	128.540 PTAS	772.54 EUROS
TECNICO NAVAL DE 2ª CON JEFATURA	128.540 PTAS	772.54 EUROS
TECNICO NAVAL DE 2ª SIN JEFATURA...	111.888 PTAS	672.46 EUROS
MECANICO NAVAL ..	111.888 PTAS	672.46 EUROS
MOTORISTA..	111.888 PTAS	672.46 EUROS
CONTRAMAESTRE...	111.888 PTAS	672.46 EUROS
JEFE REDERO	111.888 PTAS	672.46 EUROS
COCINERO..	111.888 PTAS	672.46 EUROS
REDERO..	95.223 PTAS	572.30 EUROS
ENGRASADOR.	95.223 PTAS	572.30 EUROS
MARINERO	95.223 PTAS	572.30 EUROS

TABLA DE SALARIOS AÑO 2006 ANEXO II COLUMNA 'B' SALARIO GARANTIZADO

PATRON DE LITORAL DE 1ª CON MANDO OSIN MANDO	173.527 PTAS	1.042.92 EUROS
PATRON DE LITORAL DE 2ª CON MANDO OSIN MANDO ..	173.527 PTAS	1.042.92 EUROS
TECNICO DE PESCA	173.527 PTAS	1.042.92 EUROS
TECNICO NAVAL DE 1ª CON JEFATURA OSIN JEFATURA	173.527 PTAS	1.042.92 EUROS
TECNICO NAVAL DE 2ª CON JEFATURA	173.527 PTAS	1.042.92 EUROS
TECNICO NAVAL DE 2ª SIN JEFATURA..	151.052 PTAS	907.84 EUROS
MECANICO NAVAL ..	151.052 PTAS	907.84 EUROS
MOTORISTA.	151.052 PTAS	907.84 EUROS
CONTRAMAESTRE ..	151.052 PTAS	907.84 EUROS
JEFE REDERO ..	151.052 PTAS	907.84 EUROS

COCINERO ..	151.052 PTAS	907.84 EUROS
REDERO	128.551 PTAS	772.61 EUROS
ENGRASADOR ..	128.551 PTAS	772.61 EUROS
MARINERO ..	128.551 PTAS	772.61 EUROS

