

**Convenio colectivo da empresa Arrastreros del Barbanza, S.A. (Buques de arrastre ó fresco. Caladoiro nacional do Cantábrico-Noroeste)
(Anos 2000-2001)¹**

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio colectivo establece as normas básicas e regula as condicións de traballo nos buques da empresa Arrastreros del Barbanza, S.A., que exercen a súa actividade no caladoiro nacional Cantábrico-Noroeste, e teñen o seu porto base en Ribeira (provincia da Coruña).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio afecta a tódolos traballadores, tanto fixos como eventuais, embarcados no buque Pico Sacro ou calquera outro que, durante a súa vixencia poida ser adquirido e explotado pola empresa, así como ós traballadores que ingresen neles durante o período de vixencia.

Artigo 3º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no DOG e manterá a súa vixencia ata o 31-12-2001.

Ó remate da vixencia temporal deste convenio e mentres non se substitúa por un novo, quedará vixente o seu contido normativo.

A denuncia por calquera das partes asinantes deste convenio deberá formalizarse por escrito ante a Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, dándolle asemade traslado á outra parte, establecéndose o prazo dun mes antes do seu remate para a súa formulación.

Artigo 4º.-Compensación e absorción.

Respectaranse a título individual ou colectivo as condicións económicas e de calquera outra clase máis beneficiosas cás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Tendo en conta a natureza do convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou algún dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, globalmente consideradas e sumadas ás vixentes con anterioridade ó convenio, superan o nivel total destas.

En caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras pactadas.

Artigo 5º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Capítulo II

Comisión paritaria

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria de administración, interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio. Quedará formada por un representante dos traballadores e un do empresario, que serán designados pola comisión negociadora de entre os asinantes deste convenio. A comisión así constituída, de non mediar denuncia expresa, terá o mesmo alcance temporal có convenio.

A comisión reunirse por requirimento de calquera das partes e, como mínimo, unha vez cada seis meses. Ás reunións da comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, os asesores de ámbalas representacións.

¹ Publicado no DOG núm. 27, do 7 de febreiro do 2001.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria, que deberán inescusablemente, ser presentados ou avalados por algunha das partes integrantes desta, revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios, a xuízo da propia comisión. No primeiro suposto, a comisión deberá resolver no prazo de trinta días e, no segundo, o prazo será de dez. En todo caso, os acordos que adopten requirirán a unanimidade dos seus compoñentes.

Determinanse como funcións fundamentais da comisión:

1. Administración e interpretación do convenio.
2. Vixilancia e control do cumprimento do convenio.
3. Recepción e distribución de informes sobre as materias que interesen ó sector: análise da situación económica, produtividade, emprego, formación profesional, etc.

Capítulo III

Organización do traballo

Artigo 7º.-Norma xeral.

A organización do traballo, consonte o previsto neste convenio, correspóndelle exclusivamente ó empresario ou armador e, no seu nome, como máxima autoridade no que ó persoal embarcado afecta, ó que exerza o mando no buque, que a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e control do traballo, e das ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

Artigo 8º.-A organización do traballo e a súa extensión.

A organización do traballo estenderase, entre outras, ás cuestións seguintes:

1. Dirección e control dos traballos que efectúe a tripulación a bordo, en porto e no mar.
2. A determinación dos elementos necesarios (útiles e tarefas), para que o tripulante poida acadalo rendemento adecuado á categoría profesional que desempeñe.
3. A esixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e útiles encomendados ó tripulante.
4. Todas aquelas tarefas que impliquen exercicio de mando.

Artigo 9º.-Cumprimento de ordes a bordo.

O persoal de a bordo, calquera que sexa a categoría ou departamento ó que estea adscrito, deberá cumprir cantos servicios lle ordene o armador ou os seus lexítimos representantes, por conducto do capitán ou patrón, relativos ás faenas relacionadas coa navegación ou co cometido asignado a cada departamento.

En situacións que afecten de modo directo á seguridade das vidas humanas ou a de evitar que se deteriore a pesca, previr males inminentes ou remediar accidentes sufridos, os tripulantes deberán, mentres persistan as causas que as orixinen, cumprir as instrucións dadas polo responsable do buque, así como realiza-los traballos necesarios, aínda que fosen distintos dos pactados no contrato de traballo.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican nos artigos seguintes, serán clasificados en grupos e, á súa vez, en categorías profesionais.

Artigo 11º.-Grupos profesionais.

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio queda clasificado nos seguintes grupos:

Grupo I.-Titulados.

Pertencen a este grupo os traballadores que para o desempeño das súas tarefas profesionais

precisan posuí-lo título correspondente, expedido pola Dirección Xeral da Mariña Mercante ou pola Secretaría Xeral de Pesca Marítima.

Grupo II.-Mestranza.

Están integrados neste grupo todos aqueles traballadores que exerzan funcións a bordo que precisan dispor dunha acusada competencia práctica ou especialización.

Grupo III.-Subalternos.

Está constituído polos tripulantes que desempeñan a bordo traballos que requiren particulares coñecementos, sen chegaren ós esixidos para a mestranza.

Artigo 12º.-Enumeración das categorías profesionais.

A enumeración das categorías profesionais que contén este artigo é simplemente enunciativa e non supón a obriga de ter cubertas en tódolos casos as prazas indicadas, se non o esixise o cadro indicador.

Por outra banda, non se trata dunha lista pechada, xa que debe estar aberta co fin de que sexan incluídas, substituídas ou suprimidas, aquelas categorías profesionais que, ben por disposicións futuras emanadas dos órganos competentes, ou por acordo das partes asinantes deste convenio, se establezan no futuro.

Artigo 13º.-Categorías profesionais. Definicións.

1. Titulados.

1.1. Ponte e cuberta.

1.1.a) Patrón de pesca de altura con mando.

É o que, en posesión do título correspondente, exerce o mando de buques de ata 700 TRB, dentro dos límites para os cales o faculta o seu título.

1.1.b) Patrón de pesca de altura sen mando.

É o que, en posesión do título, exerce as funcións de 2º patrón.

1.1.c) Patrón de 1ª clase de pesca de litoral con mando.

É o que, en posesión do título correspondente, exerce o mando con buques de ata 200 TRB, dentro dos límites para os que o faculta o título.

1.1.d) Patrón de 1ª clase de pesca de litoral sen mando.

É o que, en posesión do título, exerce as funcións de 2º patrón.

1.1.e) Patrón de 2ª clase de pesca de litoral con mando.

É o que, en posesión do título correspondente, exerce o mando con buques de ata 75 TRB, dentro dos límites para os que o faculta o título.

1.1.f) Patrón de 2ª clase de pesca de litoral sen mando.

É o que, en posesión do título, exerce as funcións de 2º patrón.

Calquera das titulacións de ponte enumeradas neste artigo, independentemente do seu rango, poderá desempeña-la condición de patrón ou técnico de pesca.

O patrón ou técnico de pesca é o que exerce as funcións de mando efectivo sobre os traballos de pesca e tripulación para os efectos laborais.

1.2. Máquinas.

1.2.a) Mecánico naval maior con mando.

É o que, en posesión do correspondente título, desempeña o cargo de xefe de máquinas en buques de potencia de ata 3-000 kV ou 6.076 CV.

1.2.b) Mecánico naval maior sen mando.

É o que, co correspondente título, exerce as funcións de mecánico en calquera tipo de buque.

1.2.c) Mecánico naval de 1ª clase con mando.

É o que, en posesión do correspondente título, desempeña o cargo de xefe de máquinas en buques de ata 1-100 kV ou 1.495 CV.

1.2.d) Mecánico naval de 1ª clase sen mando.

É o que, co correspondente título, exerce as funcións de mecánico en calquera tipo de buques.

1.2.e) Mecánico naval de 2ª clase con mando.

É o que, en posesión do correspondente título, desempeña o cargo de xefe de máquinas en buques de ata 400 kV ou 544 CV.

1.2.f) Mecánico naval de 2ª clase sen mando.

É o que, co correspondente título, exerce as funcións de mecánico en buques de calquera sistema de propulsión nos que a xefatura de máquinas corresponda a mecánico naval maior, de primeira ou segunda clase.

2. Mestranza.

2.1. Contramestre:

É o tripulante experimentado nas faenas mariñeiras que, baixo as ordes do capitán ou patrón, actúa como xefe directo da mariñeiría e persoal de cuberta e, como tal, dispón de acordo coas instrucións recibidas, os pormenores para a realización dos traballos mecánicos de a bordo que corresponden á sección de cuberta, repartindo equitativamente as faenas e vixiando persoalmente a rápida e exacta execución das ordes polos especialistas que del dependan.

2.2. Cociñeiro:

É o encargado da preparación, condimentación, conservación e manipulación en óptimas condicións de hixiene, dos alimentos da dotación do buque, debendo administrar e conseguir un adecuado rendemento dos víveres e demais artigos que se lle entreguen ou adquiren para a súa condimentación. Deberá procurar, en todo momento, proporcionarlle á tripulación unha dieta sa e equilibrada, así como mante-los útiles de traballo e o departamento do que é responsable en perfecto estado de limpeza e hixiene.

3. Subalerno.

3.1. Técnico de pesca:

É o mariñeiro especialista en posesión do certificado de competencia correspondente, dedicado ás faenas do mar e que, polos seus coñecementos na pesca e manexo das artes ou aparellos, se denomina de oficio pescador e ten naturalmente os coñecementos indispensables para a navegación e demais faenas propias a bordo dos buques.

3.2. Mariñeiro:

É o que posúe os coñecementos indispensables para a navegación e faenas propias da pesca, así como para o manexo das artes e aparellos.

3.3. Engraxador:

É o que efectúa as faenas de engraxamento de máquinas e motores do buque e as operacións, complementarias ou auxiliares, que lle ordenen os seus superiores do departamento de máquinas.

Capítulo V

Ingresos, período de proba, servizo médico, cesamentos voluntarios

Artigo 14º.-Condicións de ingreso e período de proba.

1. Todo persoal que pretenda ingresar nesta empresa pesqueira precisa:

- a) Estar en posesión do caderno de inscrición marítima.
- b) Aptitude legal ou convencional para a categoría e especialidade á que aspire.
- c) Título, certificado de competencia ou nomeamento correspondente cando isto sexa necesario.

2. O ingreso dos traballadores considerarase feito a título de proba se así consta por escrito. Este período será variable conforme a función que o traballador realice e non poderá ser superior ó que a seguir se establece:

- a) Oficiais e titulados: tres meses.
- b) Mestranza e subalternos: dous meses.

Durante o período de proba, a empresa e o traballador poderán resolver-lo contrato de traballo sen prazo previsto de aviso previo, sen dereito a ningunha indemnización e sen que deba cumprirse outra formalidade que a simple notificación do desexo de desistir, manifestado por unha parte á outra.

Transcorrido o período de proba sen que se producise desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

Artigo 15º.-Contrato de embarque. Esixencia deste. Cláusulas. Requisitos formais.

Deberán figurar no contrato individual as condicións de traballo do tripulante enrolado, indicando concretamente os seus dereitos e obrigas. Os mencionados documentos axustaranse

ós modelos oficiais que establecen as disposicións vixentes en materia de contratación e emprego.

Sen prexuízo daqueles outros que se consideren oportunos, os mencionados contratos deberán incluí-los seguintes datos:

- a) Nome e apelidos do tripulante, data de nacemento, enderezo e nº do DNI.
- b) Lugar e data da sinatura do contrato.
- c) Nome do barco ou barcos de pesca no cal ou nos cales se compromete a prestar servizo o traballador.
- d) Cando se trate de persoal interino, expresión do nome, apelidos e posto do tripulante a quen substitúe e a causa da substitución, así como a duración do contrato.
- e) Categoría que vai desempeña-lo traballador.
- f) Lugar e data en que o traballador está obrigado a presentarse a bordo do barco para comezaren os seus servizos profesionais.
- g) Salario: segundo convenio.
- h) Se o contrato é por duración indefinida, data de finalización deste. Os contratos de embarque estenderanse por quintuplicado, e asinaranos os tripulantes e o armador do buque de pesca ou o seu representante legal. As empresas están obrigadas a presentar na oficina de emprego do Instituto Social da Mariña, para o seu visado ou rexistro, aqueles contratos que teñan que cumprir ese requisito en virtude das normas legais e regulamentarias.

Artigo 16º.-Libreta de inscrición marítima.

Todo tripulante, ó ser enrolado, entregará a libreta de inscrición marítima a quen exerza o mando do buque, que a conservará no seu poder ata o momento no que aquel, debidamente autorizado, desembarque. Unha vez efectuado o trámite de desenrolamento, debidamente legalizado pola autoridade correspondente do porto ou do consulado, o patrón do buque ou o representante do armador, estarán obrigados a lle entrega-la libreta ó tripulante.

No caso de que o tripulante abandone o buque, o capitán ou patrón con mando do buque entregaralle a libreta daquel, devengos e efectos persoais, se os houber, á autoridade competente ou ó cónsul español do porto nacional ou estranxeiro en que se produza o feito, ou o primeiro de arribada no que existan estas autoridades, e a súa oficina remitiráa ó porto de embarque do tripulante, sendo por conta deste os gastos orixinados polo envío.

Na citada libreta non poderá figurar ningunha nota relativa á apreciación da calidade do traballo do pescador, nin indicación do seu salario, así como tampouco o desenvolvemento por vontade deste sen a súa conformidade escrita e, de non constar esta, terase por non posta a cláusula.

Artigo 17º.-Recoñecemento médico e certificado de aptitude.

1. Non se poderá formalizar contrato de embarque nin, por conseguinte, ser enrolado nunha embarcación pesqueira, quen no momento de formalizalo ou de enrolarse, non estea en posesión do correspondente certificado médico, con vixencia na dita data, estendido na súa libreta de inscrición marítima, practicado e autorizado polos servizos sanitarios do Instituto Social da Mariña, de acordo coas normas contidas nas disposicións legais.

2. O certificado médico de aptitude para o traballo a bordo das embarcacións pesqueiras a que se refire o parágrafo anterior implica en todo caso:

- a) Que o tripulante ten capacidade psicofísica necesaria para traballar a bordo de embarcacións pesqueiras.
- b) Que non sofre ningunha enfermidade que poida agravarse co servizo no mar.
- c) Que non padece enfermidade que constituía un perigo para a saúde das demais persoas a bordo.

Se o traballador recoñecido fose en xeral apto para o traballo do mar, agás algunhas tarefas concretas, expresarase no certificado para cales carece de aptitude, e non poderá ser contratado para postos que esixan a aptitude de que carece.

3. O tempo de vixencia do certificado médico será determinado, en cada caso, polo facultativo encargado do centro onde se realice o recoñecemento, en función do grao de saúde física e mental do recoñecido, da súa idade e da clase de traballo que vaia efectuar. Se a vixencia deste expírase encontrándose o buque no mar, o certificado seguirá sendo válido ata o regreso da

embarcación a porto español e desenrolamento efectivo.

4. Nos casos en que o centro correspondente negase un certificado ou que este fose contrario ós intereses do tripulante, este poderá recorrer perante a Inspección Provincial de Servicios Sanitarios que corresponda ó Instituto Social da Mariña e contra a resolución desta, perante a Inspección Xeral de Servicios Sanitarios do dito organismo.

Capítulo VI

Postos de traballo e ascensos

Artigo 18º.-Cambio de destino ou función.

Dentro do mesmo barco, o persoal enrolado de mestranza ou subalterno poderá solicitar do armador, e este acceder ou non, o cambio de destino ou función, sempre que se trate de análoga categoría, aínda que sexa de distinta especialidade, e o que aspira a ese cambio reúna a aptitude necesaria para o novo destino e se funde en motivo xustificado.

En caso de que o armador acepte o cambio de destino ou función solicitado polo tripulante, este pasará a percibi-lo salario correspondente á súa nova categoría, aínda que conservando os beneficios dos seus anos de servicio na empresa.

O disposto neste artigo e seguinte en nada afecta a aqueles casos de urxente necesidade para a seguridade da nave, en que os tripulantes poderán ser destinados a calquera servicio para realiza-lo cometido que o capitán ou patrón lles encomende, sen que se poida esixi-lo aboamento de diferenza de salarios por traballos de categoría superior, nin considerar como vexatorios aqueloutros inferiores que as circunstancias impoñan.

Artigo 19º.-Traballos de maior e menor categoría.

Tódolos membros da tripulación, calquera que sexa a súa categoría e titulación, colaborarán nos labores de pesca para a segura e eficaz realización destes, de acordo co criterio e baixo as ordes de quen teña o mando do buque.

Artigo 20º.-Traballos con capacidade diminuída.

A empresa procurará destinar a traballos adecuados ás súas condicións físicas, en caso de existir posto dispoñible, o persoal con capacidade diminuída pola idade, enfermidade que o incapacite para o traballo na mar ou outras circunstancias.

Os postos de traballo de chaboleiro, almaceneiro, garda e, en xeral, cargos de terra, daránselle na medida do posible, ó persoal ó que se refire este artigo, malia non estar comprendidos nas categorías profesionais deste convenio e sempre que reúna os coñecementos necesarios para o traballo que ten que realizar e a competencia profesional adecuada.

Artigo 21º.-Comisión de servicio.

Entenderase por comisión de servicio a misión ou encargos especiais que circunstancialmente sexan desempeñados fóra do barco no que figure enrolado o tripulante, sen que os transbordos ou desenrolamentos que con tal motivo se produzan deban estar incluídos nos transbordos recollidos neste capítulo.

Artigo 22º.-Cambio de base, bandeira ou paralización definitiva.

No suposto de que a dirección da empresa decida cambia-la base do buque ou de bandeira mediante exportación, ou cesa-la actividade a través da paralización definitiva por cesamento da actividade, aquela deberá tramita-lo correspondente expediente de regulación de emprego perante a autoridade laboral, ó abeiro do artigo 40 do Estatuto dos traballadores para o caso de cambio de base, ou do artigo 52 do dito texto legal se se trata de paralización definitiva ou exportación.

Artigo 23º.-Ascensos.

As vacantes de posto de traballo que impliquen mando ou cargo de confianza cubriranse polo sistema de libre designación feita polo armador, que procurará que as provisións destas se leven a efecto, se é posible, con persoal cualificado da propia empresa.

Cando se produza unha vacante que non implique mando, cubrirase con persoal fixo da empresa que reúna as condicións legais necesarias para poder desempeñala.

Antes de consolidar definitivamente a categoría superior, o persoal ascendido poderá ser sometido ó período de proba previsto no artigo 14 deste convenio; se o traballador non superase o período de proba, terá dereito a ser restituído ó seu anterior posto de traballo, coa categoría e salarios anteriores.

Capítulo VII

Formación profesional

Artigo 24º.-Formación profesional e cooperación empresarial.

As partes asinantes deste convenio coinciden na carencia dunha formación profesional que permite prepara-los traballadores para os achegar e adaptar ás novas necesidades do sector pesqueiro. Co obxectivo de fomentala de acordo coas necesidades do sector, empresas e sindicatos cooperarán conxuntamente ante os organismos competentes co fin de dar a coñece-las necesidades reais na materia.

Para estes efectos, as partes asinantes cren conveniente:

- Realizar e propor estudos ós organismos competentes sobre as necesidades que en materia de formación necesita o sector neste momento.
- Realizar estudos de carácter prospectivo respecto das necesidades futuras de cualificación de man de obra no sector.

Artigo 25º.-Obriga e mando do buque.

Será especial obriga dos patróns con mando dedicar unha constante atención ós fins de formación e perfeccionamento do persoal ó servicio do buque e, para tal efecto, terán en conta as seguintes prescricións:

1. Non deberá admitirse, para traballar a bordo dos barcos de pesca, a quen non posúa o certificado de aptitude profesional expedido de acordo coas disposicións vixentes.
2. Prestarase unha atención preferente a estender entre a tripulación o coñecemento detallado e completo das novas instalacións, dispositivos ou aparellos que se implanten na navegación e a pesca.
3. Dar certificado de valía e conducta ó tripulante que o solicite no momento do seu desembarco. Estes certificados non se limitarán a acredita-la capacidade e competencia do tripulante dentro da súa especialidade, senón tamén a de que posúe os coñecementos mínimos indispensables que a pesca e a navegación requiren e, especialmente, o que as manobras do material de salvamento esixen.

Capítulo VIII

Tempo de traballo, descansos, vacacións, licencias e excedencias

Artigo 26º.-Xornada, horario e quendas de traballo.

Fíxase unha xornada semanal de corenta horas de traballo efectivo en cómputo anual, que se desenvolverá de luns a venres.

Considerarase como tempo de traballo efectivo aquel durante o cal a dotación do buque se encontra á disposición do empresario e no exercicio da súa actividade habitual.

Será facultade privativa do patrón con mando no buque a organización das quendas e relevos, así como cambialos cando o traballo o esixa, coas limitacións legais fixadas neste convenio e nas disposicións legais vixentes. Considerarase como tempo de descanso na mar aquel no que o persoal está libre de todo servicio.

Artigo 27º.-Cómputo de día de descanso.

Como período de descanso computarase todo aquel período de, polo menos, 24 horas consecutivas, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

1. Que durante o mencionado período se estea exento de prestar ningún servicio.
2. Que se poida permanecer en terra ininterrompidamente durante o período de tempo antes

mencionado.

Artigo 28º.-Desfrute e acumulación de descansos.

O seu desfrute é obrigatorio para a dotación do buque.

Os descansos non desfrutados e xerados nos ciclos de traballo poderanse acumular para o seu desfrute total ou parcial, entre outros, nos períodos seguintes:

1. Cando o buque teña que efectuar unha permanencia prolongada en porto por reparacións ou outras causas, ou no momento de finalización de cada campaña.
2. Engadíndoos ás vacacións de campaña que correspondan a cada traballador.

Os representantes dos traballadores e os armadores pactarán en contrato de traballo, se se acorda individualmente ou en acta que se levantará para tal efecto, se se realiza colectivamente por buque, os períodos máis idóneos de acumulación de descansos non desfrutados para o seu desfrute.

Tendo en conta as especiais e singulares características da actividade pesqueira, tanto o inicio como a finalización do desfrute dos períodos de descansos acumulados, deberán ser flexibles.

Artigo 29º.-Vacacións.

Os tripulantes afectados por este convenio terán unhas vacacións anuais retribuídas e non compensables economicamente de 30 días naturais, que poderán partirse segundo as necesidades da actividade.

Sen prexuízo dos acordos que poidan acadar os armadores e os tripulantes para o desfrute das vacacións anuais, deberanse ter en conta os seguintes puntos:

1. Debido á natureza e ás limitacións da actividade, poderase establecer un sistema rotatorio.
2. Non hai posibilidade de establecer un calendario anual de vacacións. As vacacións poderán ser partidas e para o seu cómputo teranse en conta os de varada do buque.

Artigo 30º.-Licencias e permisos.

O tripulante, logo de aviso e posterior xustificación, poderá ausentarse do traballo polo tempo e polos motivos seguintes:

1. 15 días naturais para contraer matrimonio.
2. A duración doutras licencias baseadas en razóns de índole familiar consideraranse consonte as seguintes normas:
 - a) 2 días en caso de falecemento do cónxuxe, fillos ou pais, ampliables a 4 días por razón da distancia.
 - b) 2 días por nacemento de fillo, intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe ou fillos, falecemento de irmáns, avós ou pais políticos. No suposto de enfermidade grave, a empresa reservará para si o dereito de valorar a súa gravidade.
3. As licencias para o cumprimento de deberes públicos terán a duración máxima e a retribución económica que, en cada caso, fixen as disposicións legais que lles sexan aplicables.
4. As licencias para asistencia a cursos de formación e perfeccionamento profesional, de carácter oficial ou homologado, terán a duración máxima, en cada caso, que teña fixada o curso que pretenda realizar.
5. Licencias non retribuídas por asuntos propios. A concesión destas licencias estará subordinada ós intereses da empresa.
6. Cando concorran dúas ou máis circunstancias que dean dereito a licencias de distinta natureza, o traballador terá que optar por unha delas, sen que proceda a acumulación destas. No non expresamente regulado neste artigo, ámbalas partes remítense ó artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 31º.-Remuneración e gastos de desprazamento.

Durante o tempo de duración das licencias ás que se refiren os puntos 1 e 2 do artigo anterior, o traballador terá dereito a ser remunerado a razón do salario mínimo interprofesional.

Os gastos de desprazamento que se produzan con motivo das licencias serán por conta do interesado.

Artigo 32º.-Excedencia.

A excedencia pode ser voluntaria ou forzosa. Para os efectos da determinación do seu concepto, condicións de desfrute e demais normas aplicables, aplicarase o disposto no artigo 46 do vixente Estatuto dos traballadores.

Capítulo IX

Réxime retributivo

Artigo 33º.-Percepcións económicas.

1. Complemento de días de mar.

Percibirao cada traballador que asista ó traballo por cada día de navegación efectiva do buque con prestación de servizos a razón de 3.000 pesetas/día traballado.

2. Complemento de noite traballada.

Establécese un complemento de 1.000 pesetas por noite traballada, que percibirá cada traballador que traballe efectivamente e de forma continuada, sen descanso en terra entre xornadas.

3. Prima de pesca.

Consistirá nunha cantidade que percibirá cada traballador en función da súa categoría profesional, e de acordo coas porcentaxes aplicables sobre o importe bruto da pesca que a seguir se relacionan:

-Patrón de pesca: 5%.

-Patrón de costa: 2,25%.

-Xefe de máquinas: 2,25%.

-2º maquinista: 1,25%.

-Cociñeiro: 1,25%.

-Contramestre: 1,25%.

-Mariñeiro: 1%.

Considérase importe bruto a cantidade percibida pola venda da pesca na lonxa, subtraídos os gastos de venda (comisións e porcentaxes de lonxa).

Nas anteriores cantidades inclúense as pagas extraordinarias rateadas.

No período vacacional, o traballador percibirá o salario mínimo interprofesional vixente.

4. Salario mensual garantido.

Cando a suma en cómputo mensual de tódalas retribucións antes citadas non acade, polo menos, o salario mínimo interprofesional vixente en cómputo mensual, a empresa complementará as retribucións satisfeitas ata completar como mínimo a referida contía.

5. Salario anual garantido.

Cando a suma en cómputo anual de tódalas retribucións antes citadas non acade polo menos o salario mínimo interprofesional vixente en cómputo anual, a empresa complementará as retribucións satisfeitas ata completar como mínimo a referida contía. O referido complemento aboarase nos casos en que corresponda, durante o mes de xaneiro seguinte á finalización de cada ano natural, e será percibido polos traballadores en alta na empresa o 31 de decembro anterior, e en proporción ó seu período de permanencia nela durante o ano natural computado.

Capítulo X

Réxime disciplinario, faltas e sancións

Artigo 34º.-Facultade para sancionar.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 35º.-Clasificación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

Artigo 36º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As de erro, demora ou negligencia na execución de calquera traballo que non produza perturbación no servizo encomendado.
2. As de puntualidade inferior a quince minutos, sempre que do atraso non se derive prexuízo para o servizo que deba prestar, caso no que terá a consideración de falta grave.
3. Abandona-lo traballo sen motivo xustificado, aínda que sexa por breve tempo. Se, como consecuencia deste se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta será considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
4. As discusións cos compañeiros de traballo. Se tales discusións quebrasen a orde e a disciplina do persoal do buque, poderán ser consideradas como falta grave.
5. Pequenos descoidos na conservación dos materiais, útiles e ferramentas que o tripulante teña ó seu cargo.
6. Falta de aseo ou limpeza persoal que non produza queixa dos compañeiros de traballo.
7. Faltar ó traballo un día ó mes sen causa xustificada.

Artigo 37º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade na presentación no posto de traballo non xustificadas e cometidas nun período de dous meses. Bastará unha soa falta cando tivese que relevar un compañeiro e cando, como consecuencia desta, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
2. Faltar dun a tres días ó traballo durante un período de trinta días sen causa que o xustifique. Bastará unha soa falta cando tivese que relevar un compañeiro ou cando, como consecuencia desta, se lle causase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social ou ás retencións sobre salarios que se deban practicar, para o seu posterior ingreso na delegación de Facenda correspondente. Tanto a falta como o falseamento malicioso destes datos, considerarase como falta laboral moi grave.
4. Non comunica-lo cambio de domicilio que experimente un traballador nun prazo de trinta días desde que aquel se produciu, de estar este embarcado, ou de quince días de atoparse en terra.
5. Entregarse a xogos ou distraccións estando de servizo.
6. Neglixencia ou descoido no traballo que afecte a boa marcha deste.
7. A imprudencia grave en actos de servizo, se implicase risco de accidente para el ou para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.
8. Ausentarse do buque, non estando de servizo, sen permiso do xefe correspondente.
9. A simple desobediencia ós seus superiores en calquera materia de servizo, incluída a resistencia e obstrución a novos métodos de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo para a empresa ou para os compañeiros de traballo, poderá ser considerada como falta moi grave.
10. As faltas de aseo e limpeza que produzan queixas xustificadas dos compañeiros de traballo.
11. A repetición de faltas leves dentro dun semestre, aínda que sexan de distinta natureza.

Artigo 38º.-Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de catro meses, ou vinte en oito meses.
2. As faltas inxustificadas ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
3. A ausencia de a bordo, non estando franco de servizo, sen permiso do xefe respectivo, así como o abandono da garda.
4. Non cumprir-la orde de embarque, cando mediase o preceptivo aviso, sen causa grave que o xustifique.

5. Quedar en terra pola súa culpa ó saí-lo barco á mar, cando este non saia antes da hora anunciada, sen prexuízo do dereito que asiste o armador ó esixir como indemnización o resarcimento dos danos e perdas conseguintes.
6. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
7. A reincidencia en faltas de insubordinación ou disciplina no cumprimento do servizo, considerándose como tal a negativa a efectua-lo traballo ordenado, calquera que sexa a natureza deste e a hora en que deba realizarse.
8. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.
9. A continuada e habitual falta de aseo ou limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo.
10. A embriaguez e estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.
11. Viola-lo segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou dos seus compañeiros de traballo, así como revelar a elementos estraños ó armador, datos de reserva obrigada.
12. A fraude, deslealdade ou o abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós seus compañeiros de traballo, como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
13. O contrabando de mercadorías, divisas ou produtos intervidos, aínda cando pola súa natureza ou circunstancias que concorran, non chegue a constituír delicto ou falta sancionable na lexislación vixente sobre a materia.
14. O cociñeiro que non desempeñe o seu cometido coa lealdade e atención que o cargo require, ocasionándolle con isto prexuízo ó persoal embarcado.
15. Facer desaparecer, inutilizar, destrozarse ou causar desperfectos en materiais e útiles, ferramentas aparellos, instalación da pesca que se transporte, utensilios e documentos da empresa.
16. A ocultación maliciosa de erros propios que causen prexuízos ó buque, ó armador ou ós compañeiros, e a ocultación ó xefe respectivo dos atrasos producidos no traballo, causantes de danos graves.
17. Non lle dar conta inmediata ó xefe do buque de calquera avaría ou accidente que ocorra no aparello motor ou cámaras de conxelación, ou en calquera outro servizo do barco ou útiles da pesca, así como non lle comunicar coa debida frecuencia o consumo e existencias de combustible, materiais lubricantes e auga doce.
18. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración ós seus xefes ou ós seus familiares, así como ós seus compañeiros e subordinados.
19. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometan no período dun semestre e fosen sancionadas.

Artigo 39º.-Réxime sancionador.

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste convenio.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación por escrito tanto ó traballador coma ós representantes dos traballadores, facendo consta-la data e os feitos que a motivaron. Imposta a sanción, o seu cumprimento poderase dilatar ata seis meses despois da data de imposición.

Artigo 40º.-Sancións.

As sancións máximas que se lles poderán impor ós que incorran nas faltas serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo dun a dous días.

b) Por faltas graves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo de tres a sesenta días.

c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de sesenta e un días a cento vinte días.

Despedimento.

Artigo 41º.-Prescripción.

Faltas leves: dez días.

Faltas graves: vinte días.

Faltas moi graves: sesenta días.

Todas elas a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de se cometeren.

Capítulo XI

Seguridade e hixiene

Artigo 42º.-Obrigas xerais.

É obriga xeral cumprir as disposicións en materia de seguridade e hixiene no traballo que fosen de pertinente aplicación nos barcos e demais centros de traballo da empresa, segundo a lexislación nacional, por razón das actividades laborais que neles se realicen e, especialmente, o disposto nos convenios da Organización Internacional do Traballo sobre seguridade da vida humana no mar.

Artigo 43º.-Seguridade e hixiene.

No referente a este punto aplicarase en todo momento o disposto na lexislación vixente e, en especial, o sinalado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e a súa normativa de desenvolvemento.