

Bizkaiko Freskotarako Arraste-Arrantza sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48003115011989).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Freskotarako Arraste-Arrantza sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48003115011989).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «E.B.O.») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko martxoaren 25eko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «E.B.O.»)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko otsailaren 6an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Iciar González Carrasco

BIZKAIKO ARRASTE ARRANTZAREN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA**1. artikulua.—Lurralde- eta langile-eremua**

Itsasoan freskotarako arraste-arrantzan aritzen diren Bizkaiko langile eta enpresa guztien gain izango du eragina hitzarmen honek.

2. artikulua.—Indarraldia, iraupena eta beste alor batzuetako hitzarmenekiko lotura

Hitzarmen honek urtebeteko indarraldia izango du.

2013ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2013ko abenduaren 31n amaituko da.

Indarraldia amaitzen denean, indarrean jarraituko du hura berrituzeko negoziazioek iraun bitartean; berdin dio negoziazioek zenbat iraun. Hitzarmenak indarrean jarraituko du beste hitzarmen berri batek haren lekua hartu arte.

Beste alor batzuetako hitzarmenekiko lotura

Bi aldeek hitzarmen hau babestu nahi dute estatuko negoziatio-eremuko esku-sartzeetatik. Hori dela eta, EAEn sektoreko esparru-akordioa sustatzea eta adostea erabaki dute.

3. artikulua.—Langileen ordainsariak

Ordainsari gisa, arrantzaren zenbateko gordinaren gain parte hartze jakin bat izango dute langileek. Horrez gain, hitzarmen honetako beste ordainsari guztiak jasotzeko eskubidea izango dute langileek.

Convenio Colectivo del Sector de Pesca de Arrastre al Fresco de Bizkaia (código de convenio n.º 48003115011989).

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.

Hura kalifikatu ondoren, arrantzatutakoa —edozer delarik ere— merkatuan edota saltokian saltzean ontzi-jabeek eskuratutako diru-kopuru gordinari arrantzako produktu gordina deritzo; inolako murrizketarik aplikatu gabe.

Edonola ere, arrantzatutakoaren pisuari eta balioari buruzko egiaztagiriak eska diezazkioke langileen ordezkariak ontzi-jabeari.

4. artikulua.—Oinarrizko soldata

Lanbide arteko gutxieneko soldataren bestekoa izango da kategoria guztien oinarrizko soldata. Oinarrizko soldataren ordezkariak hura konpentsatzeko, arrantzatutakoaren emaitzaren zati bat eman dakioke langileari edo, bestela ere, hilean edota urtean berमतutako soldata. Hilean berमतutako soldataren, antzinasun-plusaren eta agintaritzaren zenbatekoak kalkulatzeko ez da oinarrizko soldata erabiliko, kasuan kasuko zenbateko zehatzak baizik.

5. artikulua.—Bermatutako soldata

Bermatutako soldataren bitartez ziurtatu nahi da, gutxienez, ezarritako epeetan ohiko lanaldia nahiz lansari guztiak kobratuko dituela langileak. Alabaina, berमतutako soldataren barruan ez dira sartuko: langileak atsedean hartu ez duen egunak; antzinasun-plusak; kalte-ordainengatik sariak; ez eta lanpostuan aritzearen edota lanpostuaren beraren baldintza bereziak direla-eta ezar daitezkeen plusak ere.

Horiek horrela, berमतutako soldataren 12 hileetako sariak (oporrak barne) gehi aparteko ordainsariak sartu dira I. eranskinen urteko soldata berमतuaren zenbatekoaren barruan.

Bestetik, I. eranskinen hileko soldatan ez dira sartu aparteko ordainsarien eta oporregatik langileei ordain dakizkiekeen zenbatekoak hainbanatuz gero kontzeptu horienatik hileroko legokiekeena.

6. artikulua.—Aparteko ordainsariak

Aparteko 2 ordainsari izango dira: udakoa eta Gabonetakoa. Uztailen ordainduko da udako saria; Gabonetakoa, berriz, abenduaren 31 baino lehen. I. eranskinen hileko soldata berमतua hartuko da oinarri aparteko ordainsariaren zenbatekoak kalkulatzeko. Antzinasunagatik osagarri personala gehi dakioke kopuru horri, betiere, langileak horretarako eskubidea baldin badu.

Beste ezerk ezin izango ditu irentsi edo konpentsatu aparteko ordainsariak.

7. artikulua.—Antzinasuna

Hitzarmen honen eraginpean diren langileek eskubidea izango dute enpresan aritutako denboragatik aldiari aldiro soldata igo dakien, antzinasun-osagarri gisa. Horretarako, hiru urtekoak hartuko dira kontuan, eta I. eranskinen adierazitako balioa izango du hiru urteko bakoitzak.

8. artikulua.—Agintarien sariak

Hilero sari bat jasotzeko eskubidea izango dute agintariek. I. eranskinen jaso da 2013. urterako sari horien zenbatekoa.

9. artikulua.—Eskifaiako kide izateagatik plusa

Agintariek ez duen makinista, agintariek ez duen itsasontziko mekanikaria, koipeztatzailea, lemazaina, kontramaisua, kontramaisuaren laguntzailea, marinela, hozkailuko laguntzailea, eta sukaldaria kategorietako langileek plusa kobratuko dute. I. eranskinen zehaztu da aipatu kontzeptuagatik 2013. urtean langileei hilean ordainduko zaiena.

10. artikulua.—Fardela

Fardela kontzeptua dela-eta, I. eranskinen adierazitako zenbatekoa ordainduko die hilero enpresak langileei.

11. artikulua.—Fardelak egitea

Arrain-fardelak egiten dituzten langileek, bakoitzak bere kategorian arabera, I. eranskinen adierazitako diru-kopurua kobratuko dute kutxa bakoitzeko.

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, Contra maestre, Ayudante de contra maestre, 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.

12. artikulua.—Mantenua

Ontzian jaten duten arrainez gain, itsasoan egondako egun bakoitzeko I. eranskinean zehaztutako diru-kopurua emango die enpresak langileei.

Aipatu zenbateko hori ezin izango du beste ezerk konpentsatu edo irentsi.

13. artikulua.—Ohe-zerbitzua

Ohe-zerbitzua dela-eta, I. eranskinean zehaztutako diru-kopurua emango diete enpresek langileei.

Aipatu zenbateko hori ezin izango du beste ezerk konpentsatu edo irentsi.

14. artikulua.—Laneko arropa

Itsasoan egondako egun bakoitzeko I. eranskinean zehaztutako zenbatekoa emango dio enpresak langileari, lanerako arropak eros ditzan.

Aipatu zenbateko hori ezin izango du beste ezerk konpentsatu edo irentsi.

15. artikulua.—Lanaldia

Gai honi buruz indarrean dauden legeetan xedatutako lanaldia ezarriko da. Kontuan izango dira, baita ere, itsasoan bizia babes-teari buruzko arauak.

Itsasoko lanaren baldintzak bereziak direnez, langileak itsasontzian dauden denbora guztia lanaldizat edota lanean emandako denboratzat hartuko da. Horiek horrela, laneko denboratzat hartuko da, baita ere, itsasontzia kaian delarik nagusiaren aginduz langileak itsasontzian egon behar duen denbora.

«Nagusiaren aginduz» esatean, zentzu orokorrean ari ginen. Hau da, ohiko bere karguari dagozkion lanak, zereginak edota egin-beharrak gauzatzeko asmoz langilea itsasontzian baldin badago hura kaian geldirik dagoen bitartean, ez da beharrezkoa izango nagusiaren berariazko agindua aipatu denbora hori lanaldizat hartzeko.

Freskorako Arrastearen Bizkaiko itsas arrantza jarduera malgua da, geldialdi biologikoen mende baitago.

16. artikulua.—Atsedendialdiak

Hitzarmen honen II. eranskinean jaso da Bizkaiko arraste-itsasontzietako eskifaiaren 2013rako atsedendialdien egutegia.

17. artikulua.—Atsedendialdiak hartzeko arauak

Honela hartuko dituzte langileek aurreko artikuluan aipatutako atsedendialdiak:

Aurreko artikuluan xedatutakoa aplikatuz egutegi bat osatuko da, eta bertan zehaztuko da hilabete bakoitzean zenbat egunez hartu behar duten atsedendialdiak. Hortaz, bertan zehaztutako egun guztietan atsedendialdiak ez badute, hartzeke dauzkaten atsedendialdiak ordainduko dizkie enpresak hileko nominan. Hilean gutxienez 5 egunez edota 120 orduz hartuko dute atsedendialdiak.

15 egun baino gehiagoko itsasaldialdiak egin ohi dituzten langileek, berriz, bi hilabete epearen barruan 10 egunez edota 240 orduz hartuko dute atsedendialdiak. Beraz, aurreko artikuluan xedatutakoari atzera helduz, hartzeke dauzkaten atsedendialdiak egunengatiko diru-ordaina jasoko dute bi hilabete horien amaieran.

Oro har, egun erdi eta egun osoko atsedendialdiak izango dira. Itsasaldi bat eta bestearen artean, gutxienez 12 ordu utziko dira. Beraz, hileko atsedendialdiak hartuko dira 12 ordu horietatik gorako guztiak.

Langilea kaian inolako zerbitzurik eman gabe dagoen denbora atsedendialdiak hartuko da.

Hilean 5 eguneko edo 120 orduko atsedendialdiak ala bi hiletan horren bikoitza izateaz gain, 15 egunetik gorako itsasaldialdiak egiten dituzten itsasontziek elkarren segidako 3 egun edota 72

Artículo 12.—Manutención

La empresa, aparte del pescado que se consume 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 período 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 período 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

orduko atsedernaldiak hartuko dituzte gutxienez. 3 eta 15 egun bitarteko itsasaldiak egiten dituzten itsasontzietako eskifaiek 12 orduko atsedernaldia izango dute gutxienez. Batera ala bestera izan, itsasontzia ez da itsasoratuko harik eta aipatu atsedernaldia bete arte.

72 ordu baino gutxiagoko itsasaldia egiten duten itsasontziak, berriz, arrainak deskargatu eta hornitutakoan itsasora daitezke.

Aipatu irizpide horiek gogoan, irteera-ordua zehaztuko du ontzi-jabeak.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoez gain, beste 5 egunez atsedeen hartzeko eskubidea izango dute langileek. Ontzi-jabearekin adostu beharko dute egun libre horiek noiz hartu, betiere, urtea amaitu aurretik.

18. artikulua.—Atsedeen hartu ez izandako egunengatiko ordaina

Langileek ez badituzte hartzen aurreko paragrafoan aipatutako egun guztiak, enpresak dirua emango die ordainetan. Horiek horrela, honelaxe kalkulatu da atsedeen hartu ez duen egun bakoitzagatik langileari ordainduko zaion kopurua: unean une indarrean den lanbide arteko gutxieneko soldataren %135 gehi antzinasun-plusaren %135, hori guztia gehi %75.

19. artikulua.—Irteera-abisua

Arrantzaleen lan-baldintzak bereziak direnez, ontzi-jabeak edo haren ordezkariak behar adina denboraz adieraziko die langileei zer egunetan eta zer ordutan aterako diren arrantzara. Langileek, beren aldetik, justifikatutako arrazoi bat medio ezin badute lanera joan, behar adina denboraz jakinaraziko diote ontzi-jabeari.

20. artikulua.—Lanera huts egitea

Ontzia itsasoratzean eskifaia kide bat falta baldin bada eta ezin badaiteke haren ordezkari bat arin kontratatu, langile haren faltan itsasoratuko da itsasontzia. Itsasontzia itsasoratze orduan, hala ere, ezin izango dira faltan izan sail bakoitzeko pertsona bat baino gehiago, eta sailak ezin du erabat hutsik egon.

Beraz, eskifaia kide bat falta baldin bada, haren lana egin dutenen artean banatu da hari zegokion soldata. Hori ez da horrela izango baldin eta era bereko beste itsasontzietan nahiz itsasontziaren arrantza-gunean ibili ohi diren itsasontzietan ohikoa dena baino langile gehiago baldin badaude eskifaia kidea falta den ontziko sailean.

21. artikulua.—Oporrak

30 egun natural opor hartzeko eskubidea izango dute hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak. Oporretan direla, I. eranskinean jasotako hileko soldata bermatua gehi, hala badagokio, antzinasun-plusa jasoko dute langileek.

Hainbat hilabetetan bana daiteke oporren zenbatekoa.

Enpresaburu eta langilea ados jarriko dira oporraldia noiz izango, eta opor-egunak bi zatitan banatzea erabaki dezakete.

Enpresa bakoitzak ezarriko du oporren bere egutegia, eta oporrrak hasi baino gutxienez 2 hilabete lehenago argitaratuko du.

22. artikulua.—Lizentzia ordainduak

Honako lizentzia ordaindu hauek ezarri dira:

- Ezkontidea, seme-alabak eta gurasoak hilez gero: itsasaldi bat edo, bestela ere, 5 lanegun.
- Norberaren ezkontzagatik: 8 egunera arteko itsasaldiak egiten dituzten itsasontzietan bi itsasaldi; eta hortik gorako itsasaldiak egiten dituztenetan itsasaldi bakarra. Edonola ere, 16 egun naturaleko lizentzia izango dute langileek ezkontzagatik.

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 perrechamiento.

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.

— Gainerakoan, indarreko legeetan lizentzia ordainduei buruz xedatutakoa aplikatuko da.

Itsasaldiaren arabera itsasontziko langileei dagokien benetako soldata jasoko dute langileek ordaindutako lizentziak irauan bitartean.

23. artikulua.—*Ontziratzeko zain egotea*

Oporraldiak edota ordaindutako lizentziak amaitzen direnetik ontziratzeko zain egon bitartean, eguneroko soldata bermatua gehi antzinasun-plusa kobratuko dute langileek. Eguneroko soldata kalkulatzeko, 30etik zatituko da hileko soldata bermatua.

24. artikulua.—*Lan-harremanak etetea*

Lan arloan eskumena duen agintaritzak lan-harremana eteteko baimena ematen baldin badu, enpresa bereko nahiz beste enpresa batzuetako itsasontzietan ontzira daitezke langileak. Horrelakoe-tan, lan-harreman etena duten langileei lan-arloko legeetan aitor-tutako eskubideak izango dituzte aipatu langileek. Lan-harre-mana eten zaien langileek beste enpresa batzuetako itsasontzietan ontziratuta nahi baldin badute, ontzi-jabeari horren berri eman beharko diote idatziz eta alde zuzenarekin.

Jatorrizko beren itsasontzia berriz ere lanean hasten baldin bada, hura itsasoratu aurretik agertu beharko da nahitaez langilea. Ontzi-jabeak, bere aldetik, nahikoa aurrerapenez jakinaraziko dio langileari ontzia itsasoratuko dela. Bere enpresakoa ez den beste itsasontzi batean baldin badago, Ondarroako portuan sartu bezain laster utziko du, eta bere enpresaren esanetara jarriko da. Horrela, laneratu bitartean bere enpresak lanik agintzen badio, aurreko arti-kuluan xedatutakoa aplikatuko da. Enpresa bereko beste itsasontzi batean ontziratuta bada, hitzarmen honetako 23. artikuluan xedatu-takoa aplikatuko zaio langileari.

25. artikulua.—*Sindikatu-eskubideak*

Langileen Estatutuan eta alor horretako beste lege batzuetan xedatutakoa bazter utzita, ordaindutako baimena izango dute 5 orde-zkarik hitzarmenaren negoziatioak irauan bitartean, eta horixe ber-matuko dute Freskorako Arrastearen Bizkaiko Arrantzaren Hitzar-men Kolektiboa negoziatzen duten ekoizle-erakundeek.

Negoziatioek irauan bitartean, dagozkion itsasaldietan itsa-sontziko langileek kobratuko duten solda ordainduko diete enpre-sek ordezkariak.

Hitzarmena negoziatuko duen alde sindikalak izendatuko ditu ordezkariak.

26. artikulua.—*Aseguru-polizak*

25.000 euroko aseguru-poliza izenpetuko dute enpresek, badaezpada laneko istripuaren edota gaixotasunaren ondorioz lan-gilea hiltzen den edota laneko ezintasun iraunkor handia, eraba-tekoa edo osoa duen.

Honako baldintza hauek aplikatuko dira 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera:

- Baliaezintasun handia: 25.000 euro.
- Laneko istripuagatik heriotza: 25.000 euro.
- Laneko istripuagatik erabateko baliaezintasuna: 25.000 euro.
- Laneko istripuagatik baliaezintasun osoa: 25.000 euro.

27. artikulua.—*Lanbide Heziketa*

Bi aldeek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etenga-beko prestakuntza.

Hori dela eta, hitzarmena sinatu duten zentral sindikalek nahiz enpresaburuen ordezkariak batzorde bat osatuko dute. Sektorean lanbide heziketa sustatzeaz eta, hala badagokio, enpresen arteko prestakuntza-planak bultzatzeaz arduratuko da aipatu batzorde hori. Horrez gain, batzordeak beteko ditu, baita ere, legeetan nahiz hit-zarmenetan hizpide dugun gai honi buruz hari egokitutako egin-beharrak.

— 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*

Quando 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.

Quando 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.

28. artikulua.—Segurtasuna eta higieena

Itsasontzian, ageriko leku batean, honako hauek ikusgai jarriko ditu ontzi-jabeak, eskifaia jakinean egon dadin: ontziko segurtasun-elementu kolektiboen nahiz banakakoen zerrenda, horiek berri-zeko eguna eta homologazio-arauak. Itsasontziaren instalazioak 3 hilean behin garbituko dira gutxienez, bereziki, langileek erabili-ko dituzten horiek.

29. artikulua.—Lanaren antolaketa

Ontzi-jabeak edota, ontziratutako langileen goi-agintari den alde-tik, haren ordeztu ontziko buru denak antolatuko ditu itsasontziko, postu-tuko nahiz itsasoko lanak.

30. artikulua.—Itsasontziko burua

Kapitaina edota patroia izango da itsasontziko burua. Hura izango da ontzi-jabearen legezko ordezkari itsasontzian, eta indarreko arauetan nahiz hitzarmen honetan xedatutako eginbeharrak izango ditu.

31. artikulua.—Ontzian aginduak betetzea

Berdin zer kategoria izan edo zer sailalara adskribaturik egon, ontzian diren langile guzti-guztiek beteko dituzte ontzi-jabeak, kapitainak edo patroiak agindutako lan guztiak. Nabigazioarekin lotura izango dute zenbaitek; besteek, aldiz, sail bakoitzari dagozkion egitekoekin. Edonola ere, indarreko legeetan xedatutakoa beteko da.

32. artikulua.—Ontzian lan egiteko taula

Ontziko lanen antolakuntza azaltzen duen taula bat jarriko da itsasontziko leku egoki batean, eskifaia haren berri izan dezan.

33. artikulua.—Goragoko edo behegoko kategoriako lanak

Ekoizpen- edota antolakuntza-beharrak bultzatuta, dagokien lanbide-kategoriak bestelako lanak agin dakizkioke eskifaia-ri. Behar horiek desagertzean, ohiko lanpostura itzuliko dira langileak.

Aipatu aldaketa horiek egin aurretik, langileen legezko ordezkari-ari azaldu beharko zaie zer arrazoi izan diren aipatu aldaketa horiek egiteko. Hala izango da baldin eta, ekoizpen-jardueraren premiazko nahiz aurreikusitako ezinezko beharrak medio, aldaketa egin ondoren jakinarazi behar badira haren arrazoiak.

Langilea goragoko kategoria batean baldin badabil urte batean 6 hilabete baino gehiagoz edota bi urtetan 8 hilabete baino gehiagoz, haren lanbide-sailkapena eta hari dagozkion sariak fin-ka-riko dira.

Ekoizpen-jardueraren premiazko eta ezin aurreikusitako behar-rrak direla medio behegoko beste kategoria batean aritu behar baldin badu langile batek, beharrezko denbora baino ez da hartan arituko, eta egoera horrek ezin izango du iraun hilabete 1 baino gehiago. Langileak, edonola ere, jatorrizko bere kategoriari dago-ki- on soldata izango du. Langileak hala eskatuta egiten bada alda-ka- ta, lanbide-jarduera berrira egokituko da soldata.

34. artikulua.—Arrantzan hartutako arrainak eta lanabesak lekuz aldatzea

Ezinbesteko kasuetan eta hitzarmen honetan berariaz adie-razitako kasuetan izan ezik, itsasontziko eskifaia ez ditu gaiak leho-rreratu edo ontziz aldatuko, ez eta zama-lanetan aritu beharrik ere.

Itsasoan, itsasontziaren segurtasuna arriskuan baldin badago edota arrantzan hartutako arrainak hondatzea saihestu nahi bada, arrainak, lanabesak edota ontziratutako beste gai batzuk leku bate- tik bestera mugitzea eska diezairoke kapitainak eskifaia-ri.

Horiek horrela, enpresak ezin aurreikus ditzakeen eta enpre- saren nahiarekin zerikusirik ez duten egoerak joko dira ezinbes- tekotzat.

Artículo 28.—Seguridad e Higiene

El armador expondrá en un lugar visible del buque para el cono- cimiento 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 proce- derá 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 puesto 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 disposicio- nes 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 depar- tamento 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 cono- cimiento de la tripulación de un cuadro de organización de los tra- bajos 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 repre- sentantes legales de los trabajadores con carácter previo a su adop- ción, salvo en el supuesto de que por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la justificación haya de comu- nicarse 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 profesio- nal y haberes correspondientes.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar un tripulante a la categoría infe- rior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situa- ción no podrá prorrogarse más allá de 1 mes, conservando en todo caso, la retribución de su categoría profesional de origen. Si el cam- bio se produjera por petición del trabajador, su salario se condi- cionará 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 per- trechos o elementos embarcados.

Se considerarán fuerza mayor aquellas situaciones imprevi- sibles y ajenas a la voluntad de la empresa.

35. artikulua.—Ontziratzeak

Indarreko legeetan ezarritako eta Langileen Estatutuan nahiz beste arau zehatz batzuetan xedatutako egiaztagiri medikoak, gaitasun-egiaztagiriak, titulazioak, eta abar izan behar dituzte ontziratatu nahi diren langileek.

36. artikulua.—Itsas inskripzioko liburua

Izena ematen duten eskifaiako kide guztiek itsas inskripzioko liburua eman beharko diote enpresari. Lehorreratzean, bueltan emango dio aipatu liburua enpresak langileari.

Langileak ez baldin badu idatziz horretarako baimenik eman, hizpide dugun liburu horretan ezin izango dira idatzi honako hauei buruzko oharrik: lanaren kalitatea, langilearen soldata, eta langilea bere borondatez itsasontzia uztea. Era horretako baimenik ez baldin badago, hizpide dugun araua ez da beteko.

37. artikulua.—Kontratuak

Arau orokorretan xedatutakoa bazter utzita, arrantzan hartutako arrainetatik zer ehuneko dagokien zehaztuko da ontziratutako langileen kontratuan.

Kontratuaren kopia bat eskifaiako kideari emango zaio eta, interesdunak idatziz adierazten baldin badu hitzartutakoarekin ados dagoela, dagokion sindikatuari bidaliko zaio kontratuaren beste kopia bat.

38. artikulua.—Probaldia

Probaldiak, gehienez ere, honako iraupen hau izango du:

- Ofizialak eta tituludunak (agintariak): 4 hilabete
- Goi-kategorietako langileak: hilabete 1.
- Gainerako langileak: 15 egun.

Langileak itsasoan direla amaitzen baldin badira aipatu epe horiek, itsasaldia amaitu arte luzatuko dira probaldiak.

39. artikulua.—Ontziratze-kaira bueltatzea

Langilea zamatze-portura edota haren bizilekura bueltan bidaltzeko gastuak ordaindu beharko ditu ontzi-jabeak; berdin langileari kalte-ordainik badagokio, enpresan daraman denboraren arabera kategoriatan ala bestekoa den, edota edozein izan delarik ere lan-harremana azkentzeko arrazoia. Aitzitik, langileak berak hala nahi izan duelako azkendu badu lan-harremana edo berak nahi izan duelako ontzia utzi badu, ontzi-jabea ez da derrigorturik langilearen bueltako gastuak ordaintzera.

40. artikulua.—Atoian eramateari buruzko informazioa

Itsasontzia atoian eraman behar izan bada, hura erreskatatu behar izan bada, edo antzerako beste egoeraren bat gertatu baldin bada, egoera horiek ebatzen laguntzen duten aseguru-konpainien izenak emango dizkiete enpresek hala eskatzen duten sektoreko sindikatu-erakunde ordezkatzailen ordezkariari bai eta itsasontziko ordezkariari ere.

41. artikulua.—Langileen sailkapena

Hitzarmen honetan jasotako sailkapena azalpenezkoa da soil-soilik. Enpresek, beraz, ez dituzte hemen aipatutako talde eta lanbide-kategoria guzti-guztiak izan beharrik beren antolakuntza-egituretan.

Hala eta guztiz ere, enpresako langile batek lanbide-kategoria jakin bati dagozkion eginbeharrak betetzen baldin baditu, kategoria horri enpresaren barruan dagokion saria eman beharko zaio.

42. artikulua.—Lanbide-kategoriak

Honako lanbide-kategoria hauek ezarri dira:

- Zubia:
 - Arrantza-kapitaina edo agintedun patroia.
 - Arrantza-kapitaina edo aginterik gabeko patroia.

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 actividad, 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 considerarán 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 vengan 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.

- Makinak:
 - Makina-burua (itsasontziko mekanikaria edota agintedun makinista).
 - Makinen lehen ofiziala (itsasontziko mekanikoa edota aginterik gabeko makinista).
- Goi-kategoriak:
 - Kontramaisua.
 - Sukaldaria.
- Mendekoak:
 - Kontramaisuaren laguntzailea
 - Marinela.
 - Hozkailuko laguntzailea.

- Máquinas:
 - Jefe/a de máquinas (mecánico/a naval/motorista con mando).
 - Primer/a oficial de máquinas (mecánico/a naval/motorista sin mando).
- Maestranza:
 - Contraмаestre.
 - Cocinero/a.
- Subalternos:
 - Ayudante de contraмаestre.
 - Marinero/a.
 - Ayudante de nevera.

43. artikulua.—*Funtzioaren arabera kategoriak definitzea*

Arrantza-kapitaina edo patroia (aginteduna)

Itsasontzia zuzentzen du, betiere, arrantza-kapitainaren edo patroia-entzuten titulua ezartzen dituen mugen barruan. Aipatu titulu hori edukitzearen ondorioz, zenbait funtzio tekniko dagozkio eta, arrantzan aditua den aldetik, berari dagokio arrantza-lanak zehaztea nahiz zuzentzea.

Arrantza-kapitaina edo patroia (aginterik gabea)

Arrantza-kapitainaren edo patroia-entzuten titulua izanik, bigarren mailako patroia-entzuten funtzioak betetzen ditu arrantzan aritzen den edozein itsasontzitan.

Makina-burua (itsasontziko mekanikaria edota agintedun makinista)

Potentzia jakin batera arteko makinetan aritzeko titulua duen pertsona. Itsasontziaren propulzio mekanikoaz arduratzen da, edozein delarik ere itsasontziaren propulzio-sistema.

Makinen lehen ofiziala (itsasontziko mekanikaria edota aginterik gabeko makinista)

Saillapenean makina-buruaren hurrengoa den tituluduna. Makina-buruak aldi baterako ezintasuna hartzen baldin badu, hura arduratuko da itsasontziaren propulzio mekanikoaz, bai eta itsasontziko instalazio mekaniko nahiz elektrikoaren funtzionamenduz eta mantentze-lanez ere.

Koipeztatzailea

Itsasontziko makinak eta motorrak koipeztatzen ditu. Horrez gain, makinak saileko bere nagusiek agintzen dizkieten lan osagarriak edo lagungarriak egin behar ditu.

Kontramaisua

Marinelan-entzuten trebatu den eta eskarmentua duen pertsona da. Patroia-entzuten titulua beteko ditu, eta marinen nahiz bizkarreko langileen burua da. Nagusiaren aginduak betetz, bizkarrean lan mekanikoak egiteko erabakiak hartzen ditu. Horiek horrela, zuzentasunez banatzen ditu lanak, eta bere mende dauden espezialisten nahiz agindupekoen jarduna zaintzen du.

Kontramaisuaren laguntzailea

Hari agindutako lanetan kontramaisua laguntzen duen marinelada.

Marinela

Arrantzan aritzen den eta lanabesak erabiltzen dituen eskifaiako kidea da. Arrasteko arrantzaren berezko lan osagarriak egiten ditu ontzian, kontramaisuaren aginduak betetz.

Hozkailuko laguntzailea

Ohiko eginbeharrez gain, itsasontziko hozkailuaren barruan lan egiten duen marinela.

Sukaldaria

Itsasontziko eskifaiaren janaria prestatzeaz, ontzeaz eta zaintzeaz arduratzen da. Jakiak edota horiek prestatzeko gaiak administratu behar ditu, eta horiek eraginkortasunez erabili.

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 dimanar 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 marineras 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 mariner/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 mariner/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.

44. artikulua.—Hutsegiteak eta zehapenak

Lanari dagokionez, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen ekintza edo ez-egite zigorgarrietatik hitzarmen honetan jasotako horiek hutsegitez hartuko dira.

Egintzaren asmoaren eta garrantziaren arabera, arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke hutsegiteak.

Hutsegite arinak

Hauek dira hutsegite arinak:

a) Edozein lan egitean, agindutako zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez duten akatsak, atzerapenak edo axolagabeke-riak.

b) Puntu-puntu beharrean, ordua baino hamabost minutu ere beranduago heltzea. Hala ere, atzerapen horren eraginez eskaini beharreko zerbitzua kaltetu bada, hutsegite oso larritzat joko da puntualitatekerik eza.

c) Denbora laburrez eta arrazoirik gabe lana uztea.

d) Lankideekin liskarretan aritzea. Aipatu liskar horien eraginez bizikidetzat larriki hondatzen baldin bada, hutsegite larritzat har daitezke.

e) Langileak bere gain dituen materialak eta tresnak edo gauzak mantentzean arduragabekezia txikia izatea.

Hutsegite larriak

Honako hauek hutsegite larriak dira:

a) Behar baino beranduago agertzea lanera, arrazoirik eman gabe, 3 aldiz 3 hilabeteko epearen barruan. Beste lankide baten txanda hartu behar badu, nahikoa izango da hutsegite bat hura larritzat hartzeko.

b) Laneko orduetan, edozer eratako jokotan edo denbora-pasatzen aritzea.

c) Lanaren martxa egokian ondorioak izan ditzakeen laneko utzikeria edo zabarkeria.

d) Lanean zuhurgabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu edo matxuraren arriskua instalazio-erako, hutsegite hori oso larritzat har daiteke.

e) Nagusiak baimenik eman gabe lanorduetatik kanpo itsasontzitik ateratzea.

f) Zerbitzuaren edozer gaitan nagusiak desobeditzea. Horrez gain, langileak diziplina hautsi baldin badu edota bere jarreraren ondorioz Enpresak edo beste lankideek kalterik hartu baldin badute, oso larritzat har daiteke langilearen desobeditzea.

g) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen arrazoizko kezarik eragiten badu.

h) langile berak hainbat hutsegite larri egiten baditu sei hileko berean, hutsegite larritzat hartuko da, baita hainbat eratako hutsegiteak egin baditu ere.

Hutsegite oso larriak

Hauek dira hutsegite oso larriak:

a) Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jardutea, edota uste onaren iruzurra egitea; eta begirunerik ez izatea lankideekiko, Enpresan ari den edozer langileretikiko, edota Enpresarekin lan-harremana duten pertsonetikiko.

b) Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, arrantza-instalazioak, tresnak eta agiriak galtzea, erabilezin bihurtzea, apurtzea edo hondatzea.

c) Mozkortuta egotea eta toxikomania azaltzea lanean.

d) Gutunen isilekotasuna haustea eta isilean gorde beharreko datuak ontzi-jabea ez den beste norbaiti ematea.

e) Ohiko lan-errendimendua nahita eta etengabe gutxitzea.

f) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.

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) Nagusiak baimenik eman gabe ontzia uztea, lanean aritu behar den bitartean.

h) Motor-gelan, hozkailu-gelan, itsasontziko beste edozein lekutan edota arrantza-lanabesetan izandako matxuren edota istripuen berri eman ez izatea ontziko nagusiari.

i) Lankideekin sarritan liskarrak sortzea, edo sesioetan eta errietan ibiltzea.

j) Aitzakiarik onartzen ez duen axolagabekeriagatik edota arduragabekeriarik ezagatik istripu larriak sortzea edota langileei kalte handiak eragitea.

k) Nagusiak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

l) Mendekotasun-hutsegite, diziplina-hutsegite edota zerbitzua ez betetzeagatik hutsegite bat baino gehiago egitea. Zerbitzua ez betetzeagatik hutsegitetzat joko da, hain zuzen ere, agindutako lana egiteari uko egitea, edozer eratako lana delarik ere, eta lana edozer ordutan egin behar delarik ere.

ll) Nagusiak nagusikeriaz jardutea haien mendeko langileekiko.

m) Guardia-zerbitzua betetzeari uztea.

n) Itsasontzi-barruan nahiz itsasontzitik kanpo iruzur egitea, lapurtzea edo ebaztea, edota egilearekiko mesfidantza zor dezakeen beste edozer delitu gauzatzea.

ñ) Salgaien, dibisen edota atzemandako produktuen kontrabandoan ibiltzea, bai eta gai horri buruz indarrean dauden legeek delitutzat edo hutsegite zigorgarrizat jotzen ez badute ere.

o) Ontziratzeko agindua ez betetzea, horretarako arrazoi larririk izan gabe eta ontziratzeko arauzko deia egin bada.

p) Itsasontzia itsasoratzean, langilea bere erruz lehorrean geratzea; betiere, iragarritako ordua baino lehen ez badu aingura jaso itsasontziak.

q) Lehenengo hutsegite larria egin denetik zenbatzen hasita, edozer eratako hutsegite larri bat baino gehiago egitea urte bateko epean.

Honako zehapen hauek ezar daitezke:

a) Hutsegite arinengatik:

- Hitzez kargu hartzea.
- Idatziz kargu hartzea.
- Enplegua eta soldata etetea, egun batez.

b) Hutsegite larriengatik:

- Ontziz aldatzea.
- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, 2-30 egunez.

c) Hutsegite oso larriengatik:

- 2 urtez kategoriaz igotzeko ezintasuna.
- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, 1-90 egunez.
- Lanetik bidaltzea.

45. artikulua.—*Agintekeria*

Honako hau hartuko da kargudunaren agintekeriatzat: nagusi batek egintza arbitrario bat egiten badu, legezko arau bat nahita hausten badu, eta horrek beheragoko langileari kalterik eragiten badio. Horrelakoetan, gertatutakoaren berri idatziz eman diezaiokete langileak lan-ordezkaritzari portura iristean, betiere, ontzi-jabea jakinaren gainean jarri ondoren.

46. artikulua.—*Ekipajea galtzea*

Itsasontzia hondoratzen bada, su hartzen badu edota kalte-tuari ezin egotz dakioketen arrazoi bat medio eskifaiak ekipajea galtzen baldin badu, hitzarmen honetan bermatutako hileko soldataren %100aren beste emango dio kalte-ordainetan ontzi-jabeak eskifaiako kide bakoitzari.

Aipatu istripu horretan eskifaiako kidea hiltzen baldin bada, haren eskubidedunei ordainduko zaizkie artikuluko honetan aitaturatutako kalte-ordainak. Indarreko legeetan xedatutakoa betez, bidenabar, beste onura batzuk izan ditzakete kaltetuek.

Asegurua ituntzeko orduan, derrigorrezkotzat jo da artikuluko honetan araututako kalte-ordaina bermatzea.

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 peticiones 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 concurran 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.

47. artikulua.—Lan-baldintzak errotik aldatzeko bidea

Jarduna eten ala partzialki edo erabat utzi nahi baldin badu enpresa batek, edota bere langileen lan-baldintzak nahiz baldintza juridikoak aldatu nahi baditu, kontsultaldia irekiko da, Langileen Estatutuan ezarritako kasuetan eta moduan. Lege honetan xedatutakoa beteko da bai kasu horietan baita gainerako beste guztietan ere.

Kontsultaldian aldeak ez badira ados jarri, profesionalen arteko PRECO hitzarmenetan araututako adiskidetze-prozedura martxan jarriko da. Bi aldeetako edozeinek eska dezake aipatu prozedurari hasiera ematea, betiere, enpresaren erabakia edota, hala badagokio, ebazpen administratiboa martxan jarri aurretik.

Beraz, bitartekaritza amaitzean jakinaraziko zaio lan-agintaritzari aldeak ez direla ados jarri kontsultaldian. Bitartekaritza-lanetan dabiltzanak, bidenabar, 15 egun balioduneko epea izango dute proposamen bat egiteko, bitartekaria izendatu denetik zenbatzen hasita.

48. artikulua.—Egoitza-aldaketa

Itsasontzi batek beste portu batera aldatzen badu bere egoitza eta, horren ondorioz, langileek aldi baterako edo behin betikoz aldatu behar badute lekuz, Langileen Estatutuko 40. artikuluan araututakoa egokituko da.

Neurri horren eraginpean diren langileek bi aukera izango dituzte: lekuz aldatu ala kontratua amaitu eta dagokien kalte-ordaina jaso. Langileok, alabaina, enpresaren erabakia aurkaratzeko eskubidea izango dute.

49. artikulua.—Arrantza-modalitatea aldatzea

Enpresak arrantza-modalitatez aldatzen bada edo arrantzako beste modalitate batera lotzen badu langilea, hau da, freskorako arrastean aritzeari uzten badio, langileak aipatu aldaketa onar dezake, enpresaren erabakia judizialki aurkaratu, ala, enpresarekin duen lan-harremana amaitutzat jo, eta dagokion kalte-ordaina jaso.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena

Hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioa eratu da; sektoreko erakunde sindikaletako 3 kidek eta Ondarroako Arrantza Ekoizleen Elkarteko beste hiru kidek osatua. LABeko bi ordezkari eta ELAko beste bat izango dira erakunde sindikalen ordezkari.

Bi alderdiek aholkulariak eraman ditzakete batzorde paritarioaren bileretara; bakoitzak bi, gehienez ere. Bi alderdietako edozeinek eskatuta egingo dira bilerak.

Alderdietako edozeinek deitu ondoren, gehienez ere hamabost egun naturaleko epearen barruan bildu beharko da batzorde paritarioa. Bileran, gehienez ere, alde bakoitzeko hiru ordezkari hartuko dute parte.

Batzorde paritarioa bildu baino gutxienez zortzi egun lehenago, egoki diren agiriak bidali beharko dizkio auzigaia aurkezten duen alderdiak beste alderdiari, alderdi horrek azter dezan.

Alderdien gehiengoz hartuko ditu batzorde mistoak irizpenak, eta adierazitako erabaki horiek hitzarmen honetako xedapenek duten besteko indar behartzailea izango dute.

Alderdien gehiengoz emango ditu batzorde mistoak ebazpenak, eta adierazitako erabaki horiek hitzarmen honetako xedapenek duten besteko indar behartzailea izango dute.

Ebazpena emateko gaia lantzen den bilera egin eta 7 eguneko epean eman beharko ditu ebazpenak batzorde mistoak, salbu eta alderdietako batek epe luzeagoa eskatzen badu; kasu horretan 15 egunera arte luzatuko da.

Batzordeak, bere aldetik, honako funtzio hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honen aplikazio eta interpretaziotik eratorritako arazoez arduratzea eta horiek ebaztea, Langileen Estatutuko 91.1 artikuluan xedatutakoari jarraituz. Horretarako, beharrezkoa izango

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.

Quando 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 imperoable plazo 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

da Batzordearen esku-hartzea eskatzea hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioari buruzko edozein gatazka kolektiborengatik GEPEko edozein prozedura eskatu baino lehen (Adiskidetzeta eta Bitartekaritza) edo dagokion prozedura judiziala eskatu baino lehen, aipatutako Legeko 91.3. artikulua eskatzen duen moduan.

2. Hitzarmen honen baldintzak errotik aldatzeko kontsultagaraitan edo honen soldata-araubidea aplikatzen ez denean sor daitezkeen desadostasunen berri izatea eta horiek ebaztea.

3. Legezko arauak eta hitzarmen honetako xedapenek egotzitako gainerako funtzioak.

Batzordeak kideetako bat izendatuko du idazkari, eta horren eginkizunetako batzuk izango dira saioen deialdiak egitea, gai-ordena ezartzea, aktak idaztea, adosten diren akordioak jakinaraztea eta ziurtatzea eta, hala badagokio, haien erregistro publikoa egitea, bai eta batzordeak berriaz egotzen dizkion guztiak ere.

Batzordeak hala erabakitzen baldin badu, lan-harremenen kontseiluari egoki dakizkioke aipatutako eginkizun horiek guztiak edota haien zati bat.

Idazkariak bere kabuz edota kideetako batek deituta bilduko da batzordea. Erabakiak hartzeko, berriz, batzordea osatzen duten bi alderdietako gehiengoaren aldeko botoa beharko da.

Batzordeak, haren eskumeneko gai bati buruzko eskabideren bat jasotzen duen hurrengo egunetik zenbatzen hasita, 15 eguneko epea izango du ebazpena emateko; edo 7 egunekoa, baldin eta hitzarmen kolektiboaren soldata-araubidea ez aplikatu edota hitzarmeneko baldintzak errotik aldatu nahi badira. Halaxe xedatu da, bederen Langileen Estatutuko 41.6 eta 82.3. artikuluetan. GEP prozeduren bitartez ebartziko dira batzordean izaten diren desadostasunak.

Bigarrena.—Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea (ez aplikatzea)

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. 15 eguneko kontsultaldiari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordezkatzaren badute.

Legez ezarritako kontsultaldian egindako negoziatioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, batzorde paritarioari horren berri emango zaio.

2. Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan ere adostasunik lortzen ez baldin bada, Gatazka Ebazteko Prozedura boluntarioen Konfederazio arteko Akordiora (GEPera) jo dezakete aldeek desadostasuna ebazteko.

Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da baldin eta alde biek gehiengo erabakitzen badute hari men egingo diotela.

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.

Hirugarrena

Hitzarmen honetan arautu ez diren auzi guztiak ebazteko orduan, indarreko legeetan xedatutakoa beteko da, bereziki, Freskorako Arras-tearen Agindua (1976ko uztailearen 31ko Ministerio Agindua, 1976ko abuztuaren 24ko «Estatuko Aldizkari Ofizialean» argitaratua, eta ondoko haren zuzenketak), betiere, indarreko legeetan adierazitakoarekin bat badator; aipatu agindu horri eusten baitio testu honek.

I. ERANSKINA

2013EKO URTARRILAREN 1ETIK INDARREAN

1. Urteko soldata bermatua: 13.520,22 euro.
2. Hileko soldata bermatua: 965,73 euro.
3. Antzinasuna (hirurtekoko): 23,52 euro.
4. Eskifaiako kide izateagatiko plusa: 76,25 euro.
5. Fardela: 43,28 euro.
6. Mantenua. Itsasoan izandako egun bakoitzeko: 2,59 euro.
7. Ohe-zerbitzua Hilean: 7,17 euro.
8. Laneko arropa Itsasoan izandako egun bakoitzeko: 0,55 euro.
9. Fardelak egitea (kutxa bakoitzeko):
 - a) Kontramaisua: 0,0294 euro.
 - b) Hozkailuko laguntzailea: 0,0294 euro.
 - c) Marinela: 0,0148 euro.
10. Agintarien sariak:
 - a) Alturako eta literaleko patroiak: 35,52 euro.
 - b) Makinetako burua: 32,41 euro.
 - c) Aginterik gabeko altura-patroia: 29,56 euro.

II. ERANSKINA

A) ATSEDENALDIEN 2013RAKO EGUTEGIA

- Urtarrila: 7,5.
- Otsaila: 6,5.
- Martxo: 8,5.
- Apirila: 7,5.
- Maiatza: 7,5.
- Ekaina: 6,5.
- Uztaila: 8,5.
- Abuztua: 8,5.
- Iraila: 6,5.
- Urria: 8,5.
- Azaroa: 7,5.
- Abendua: 8,5.

B) ANTZINATASUNA

Antzinasuna:

- Hirurtekorik ez: 0 euro.
- 1. hirurtekoa: 23,52 euro.
- 2 hirurteko: 47,04 euro.
- 3 hirurteko: 70,56 euro.
- 4 hirurteko: 94,08 euro.
- 5 hirurteko: 117,60 euro.
- 6 hirurteko: 141,12 euro.
- 7 hirurteko: 164,64 euro.
- 8 hirurteko: 188,16 euro.

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) Contraestre: 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) ATSEDENIK HARTU EZ DEN EGUN BAKOITZEKO SARIA

Atsedetik hartu ez den eguna:

- Hirurtekorik ez: 50,82 euro.
- 1. hiruurtetako: 52,67 euro.
- 2 hiruurtetako: 54,52 euro.
- 3 hiruurtetako: 56,37 euro.
- 4 hiruurtetako: 58,23 euro.
- 5 hiruurtetako: 60,08 euro.
- 6 hiruurtetako: 61,93 euro.
- 7 hiruurtetako: 63,78 euro.
- 8 hiruurtetako: 65,33 euro.

D) OPORRAK

Oporrak:

- Hirurtekorik ez: 80,48 euro.
- 1. hiruurtetako: 82,44 euro.
- 2 hiruurtetako: 84,40 euro.
- 3 hiruurtetako: 86,36 euro.
- 4 hiruurtetako: 88,32 euro.
- 5 hiruurtetako: 90,28 euro.
- 6 hiruurtetako: 92,24 euro.
- 7 hiruurtetako: 94,20 euro.
- 8 hiruurtetako: 96,16 euro.

E) APARTEKO PAGAK

Aparteko pagak:

- Hirurtekorik ez: 160,96 euro.
- 1. hiruurtetako: 164,88 euro.
- 2 hiruurtetako: 168,80 euro.
- 3 hiruurtetako: 172,72 euro.
- 4 hiruurtetako: 176,64 euro.
- 5 hiruurtetako: 180,56 euro.
- 6 hiruurtetako: 184,48 euro.
- 7 hiruurtetako: 188,40 euro.
- 8 hiruurtetako: 192,32 euro.

(III-85)

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.

(III-85)