

EUSKO JAURLARITZA
**JUSTIZI, EKONOMI, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA**
Gipuzkoako Lan Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 133/98-F.1116

Lurralde Ordezkaritza honetan 1999ko maiatzaren 6an jaso eta Arguibak, enpresarien ordezkapenean eta ELA zentral sindikalak, langileen ordezkapenean sinaturiko «Bakailao-Ontzi Bikote eta Bakailao-Bukeak» probintzi eremuko hitzarmen kolektiboaren testua ikusirik (Hitzarmen kodea: 2000945 zk).

Batzorde Negoziatzailea Arguiba, enpresarien ordezkapenean, eta ELA eta CCOO zentral sindikalak, langileen ordezkapenean, osatzen zutela kontuan hartuz, hitzarmena Arguiba, enpresarien ordezkapenean, eta ELA zentral sindikalak, langileen ordezkapenean, izenpetu zutenez, hartutako erabakiak Langileen Estatutuko 89.3 artikuluan eskatutako baldintza betetzen du.

Langileen Estatutuaren Legearen 89, 90. 2. eta 3. artikuluetan xedatutakoarekin bat, martxoaren 24ko 1/1995 Errege-Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege-Dekretuarekin, hitzarmen Kolektiboaren erregistroaren sorkuntza eta antolatetari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduarekin loturik, irailaren 7ko 2.209/1979 Errege-Dekretuarekin eta ekainaren 16ko Eusko Jaurlaritzaren otsailaren 7ko 141/1995 Dekretuarekin (otsailaren 20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua) loturik, zeinaren bidez Justizi, Ekonomi, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren egitura organiko eta funtzionala finkatzen den.

Lurralde ordezkaritza honek,

ERABAKI DU:

Lehenik.— Lurralde Ordezkaritza honen hitzarmen kolektiboaren erregistroan inskriba dadin agintzea, batzorde negoziatzaileari aditzera emanaz.

Bigarren.— Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektiboetarako Atalean uztea.

Hirugarren.— Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 1999ko maiatzaren 14a.—Bernardo Martínez Reyes, Lan Ordezkaria. (5358)

**BAKAILAO-ONTZI BIKOTE ETA
BAKAILAO-BUKEEN SEKTOREKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA**
I. KAPITULUA
1. artikulua. Ezarpen eremua.

Hitzarmen hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan ezarriko da.

GOBIERNO VASCO
**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, ECONOMIA,
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**
Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 133/98-F.1116

Visto el texto del convenio colectivo de «Parejas Bacaladeras y Buques Bacaladeros» (Código de convenio 2000945) de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 6 de mayo de 1999 suscrito por Arguiba, en representación de los empresarios, y la central sindical ELA, en representación de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la comisión negociadora estuvo formada por Arguiba, en representación de los empresarios y las centrales sindicales ELA y CCOO, en representación de los trabajadores, al ser firmado el convenio por Arguiba, por los empresarios, y ELA, por los trabajadores, el acuerdo adoptado reúne el requisito exigido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Vistos los arts. 89, 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-95) en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981 de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que lo desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre, y Decreto del Gobierno Vasco 141/1995, de 7 de febrero (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 20 de febrero), por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social,

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.— Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 14 de mayo de 1999.—El Delegado de Trabajo, Bernardo Martínez Reyes. (5358)

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE
BUQUES DE PESCA DE BACALAO Y
ESPECIES AFINES O ASOCIADAS**
CAPITULO I
Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

2. artikulua. Hitzarmenaren funtzionaltasuna.

Hitzarmen kolektibo honetan sartuko dira bakailao eta antzeko espezieak arrantzatze bukeen sektorean (bakailao-ontzi bikote eta bakailao-bukeak) ari diren enpresa eta langile guztiak

Hitzarmen kolektibo honek 1976ko apirilaren 8ko Ministerio Aginduz onartu zen Bakailao Bukeetan Arrantza-teko Ordenantza ordezkatzeko du.

Arrantzatutako espeziak kontserbatzeko eta tratatzeko gazi-tze zein izozte sistema erabili ahal izango da.

3. artikulua. Hitzarmenaren pertsonal eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan zehaztu den jarduna burutzen duten enpresetako langile guztiak ezarriko zaie, leho-rean lan egiten dutenak izan zein itsasoan.

Hitzarmen kolektibo honek gutxiengoak ezartzen dituen, enpresa bakoitzean akordioak egin ahal izango dira, arrantza-ustiapenaren alderdi bereziak finkatzeko.

Ez dira hitzarmen kolektibo honetan sartuko hitzarmenean goi-zuzendaritzako lanpostuetan ari den pertsonala. Horien lanpostuak 1.382/1985 Errege Dekretuan xedatutakoaz arautuko dira, hitzarmen honetan horientzat aurreikusten diren gaietan izan ezik.

4. artikulua. Indarraldia, iraupena eta salaketa.

Hitzarmen honek bi urteko iraupena izango du.

1999ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2000ko abenduaren 31 arte iraungo du.

2000ko azaroaren 30ean automatikoki salatutzat joko da, eta egun horretan bertan hasiko da hurrengo aldiko hitzarmenaren negoziazioa.

II. KAPITULUA

5. artikulua. Pertsonalaren sailkapena

Era honetara sailkatuko da pertsonala: ontziratutako pertsonala edo arrantzontzietako eskifaia, eta lehorreko pertsonala.

Horrezaz gain, era honetara ere sailkatuko da hitzarmen honetan sartzen diren enpresetako pertsonala:

A) Kontratatu izan diren funtsezko eginkizun eta eginbeharren arabera; horiek guztiak hitzarmen honetako I. eranskinen zerrendatu eta zehaztuko dira.

B) Lan kontratuaren iraupenaren arabera.

6. artikulua. Kontratuak.

Sektore honetan diharduten langileen kontratuak laneko legerian aurreikusten den edozein modalitatekoak izan daitezke. Horien iraupenari dagokionean, indarrean dagoen legeriarekin bat, lan kontratuen jitea mugagabea edo iraupen jakin batekoak izan daitezke kontratuak.

Gaur egun ematen den egoera kontuan izanik, enpresa jardunaren ohiko bolumena mantentzeko, arrantzontzietako pertsonalarentzat edota autonomia edo berezotasunik ez duen arrantzalearentzat, kontratu mota bat ezarri da, hau da, indarrean dagoen legerian izaera finko-etengarriko denbora partzialeko kontratua deitzen zaiona.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a la totalidad de empresas y trabajadores comprendidos en el sector de buques de pesca de-Bacalao y Especies Afines o Asociadas, (Bacaladero y Pareja Bacaladera) de acuerdo con la O.M. 8-6-81.

Este Convenio sustituye a la Ordenanza de Pesca Marítima en Buques Bacaladeros, aprobada por Orden Ministerial de fecha 8 de abril de 1976.

La conservación y tratamiento de las especies capturadas se podrá efectuar por el sistema de salado o por congelación.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas dedicadas a la actividad indicada en el artículo 2.º, sea personal embarcado o de tierra.

Al tratarse el presente de un Convenio Colectivo de mínimos, podrá llegarse en las Empresas a acuerdos que recojan aspectos particulares de la explotación pesquera.

Se exceptúa de la aplicación al personal calificado en este Convenio como de Alta Dirección cuya relación laboral se regulará conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1.382/1985, salvo en lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años.

Entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1999, finalizando el 31 de diciembre del año 2000.

Quedará automáticamente denunciado el 30 de noviembre del año 2000, iniciándose en esa fecha la negociación del próximo convenio.

CAPITULO II

Artículo 5. Clasificación del personal.

El personal estará clasificado en personal embarcado, o tripulantes de los buques de pesca, y personal de tierra.

Además el personal de las empresas pertenecientes al ámbito de este convenio estará clasificado, del modo siguiente:

A) Por razón de las tareas y Funciones fundamentales para las que han sido contratados, y que en el Anexo I a este convenio se relacionan y definen.

B) Por razón de la duración de su contrato de trabajo.

Artículo 6. Contratación.

Los contratos de trabajo de los trabajadores que presten servicios en el sector podrán ser de cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral. En cuanto a la duración de los mismos, conforme a la legislación vigente, el carácter de los contratos de trabajo podrá ser indefinido o de duración determinada.

En las actuales circunstancias, para el personal embarcado dedicado a atender el volumen normal de la actividad de las empresas o a trabajos sin autonomía y sustantividad propia, se establece como contrato tipo el denominado en la legislación vigente como contrato a tiempo parcial de carácter fijo-discontinuo.

Aurreko atalean xedatu dena kaltetu gabe, Langileen Estatutuko 15.1 b) artikularen eta abenduaren 2.720/1988 Errege Dekretuko 3. artikularen (produktzio egoeraren araberrako aldi baterako kontratuak) babesean, aldi jakin baterako kontratuak egin ahal izango dira, enpresaren jarduneko ohiko lan bolumena gainditzen deneko lanak egiteko. Kontratu horiek, hala ere, honako baldintzetara lotuko dira:

a) Aurreko ataleko modalitateko kontratueta lotu diren langileen kopuruak ezin izango du gainditu, kontratua egiterakoan arrantza unitateak duen plantila osoaren ehuneko hamar.

b) Era horretako kontratuen iraupena ez da izango 8 hilabetetik gorakoa 12 hilabeteko epearen barruan. Kontratuen iraupen hori kontatzen hasteko, kontratu mota horretara jo beharra eragin duen egoera ematen den eguna izango da kontratuan.

Enpresek iraupen mugatuko kontratuen informazio zehatza eskuratuko diete langileen ordezkariari.

Informazio horretan langileen izena, kontratuaren modalitatea, kontratuen iraupena eta lanbidearen kategoria azalduko dira. Informazio horixe berori emango zaie langileen ordezkariari kontratuak luzatzen direnean ere.

3. atalean ezarritakoaren arabera kontratatu daitezkeen langileak, aurreko klausula horretan xedatutakoaren arabera ateratzen den plantilaren eraginetarako konputa daitezke.

7. artikulua. Lan kontratuak formalizatzea.

Lan kontratuak indarrean dagoen legeriak agintzen duen eduki eta moduz egingo dira.

Lan kontratueta, langilearen eta armadorearen, edo bere ordezkari legalaren, sinaduraz gain, hitzarmen hau sinatu duten sindikaturen baten zigilua ere agertuko behar da.

Sindikatuak derrigorrez eta berehala zigilatu behar du kontratua, eta kontratuaren klausuletan akatsen bat atzematen bada, enpresariari jakinaraziko zaio edota batzorde mistoari, akatsa lehenbailehen konpontzeko.

Arestian aipatu den izapideak direla eta, kontratuaren luzapenera joko balitz, sindikatuak buke edo ontziaren itsasoratzea bermatuko dute, hala nola, lan jardunari normaltasunez ekingo zaiona.

Lan kontratuen behar adina ale egingo dira, eta horietako bat, derrigorrez, langileari emango zaio eta beste bat kontratua zigilatu duen sindikatuari.

8. artikulua. Ontziratuko diren langileen betekizunak.

Ontziratzea den langilearen kontratuak Langileen Estatutuak eskatzen dituen betekizunak beteko ditu eta gainera unean uneko legeriak eskatzen dituen ziurtagiriak eduki behar ditu. Honakoak izango dira aipatu ziurtagiriak:

1. Kontratua izan den kategoriari dagokion lehiakortasun ziurtagiria.

2. Ontziratzekeo derrigorrezkoa den mediku ziurtagiria, Itsasoko Institutu Sozialeko osasun zerbitzuak emango duena.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, al amparo de los art. 15. 1. b) del Estatuto de los Trabajadores y 3 del Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de producción) se podrán formalizar contratos de duración determinada para la realización de trabajos que no forman parte del volumen normal de la actividad de la empresa. Estos contratos se realizarán con sujeción a las siguientes condiciones:

a) Los trabajadores contratados en la modalidad del apartado anterior no podrán superar el diez por ciento de la totalidad de la plantilla con la que la unidad pesquera cuente en cada momento.

b) La duración máxima de estos contratos no podrá ser superior a un total de 8 meses en un período de 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en la que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Las empresas deberán entregar a la representación de los trabajadores información de los contratos de duración determinada.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas que, en su caso, pudieran determinarse.

Los trabajadores que pudieran contratarse conforme al apartado 3 podrán computarse a los efectos de la plantilla que resulte de lo dispuesto en la cláusula anterior.

Artículo 7. Formalización de los contratos.

Los contratos de trabajo se extenderán con el contenido y forma exigidos por la legislación vigente.

En los contratos de trabajo, junto a la firma del trabajador y el armador o su representante legal, figurará el sello de alguno de los sindicatos firmantes del presente convenio.

El sellado del contrato por parte del sindicato, será obligatorio y automático y caso de observarse algún defecto en las cláusulas del mismo, se pondrá en conocimiento del empresario, o de la comisión mixta para su rápida subsanación.

Si surgieran prórrogas por la tramitación antes aludida, las Centrales Sindicales garantizarán el despacho del buque y la normal iniciación de la actividad laboral.

Los contratos de trabajo se extenderán en tantos ejemplares como sean necesarios, entregándose obligatoriamente un ejemplar al trabajador y otro al Sindicato que los sella.

Artículo 8. Requisitos relacionados con el personal a embarcar.

La contratación del personal que pretenda ser embarcado, deberá cumplir los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores y además deberá aportar los certificados exigidos por la legislación vigente en cada momento, siendo actualmente los siguientes:

1. El certificado de competencia de la categoría contratada.

2. El certificado médico preceptivo para embarcar extendido por los servicios sanitarios del Instituto Social de la Marina.

Mediku ziurtagiri hori ez berritzeak ontziratzeko gaitasun eza adieraziko du, salbu langilea aldi baterako ezgaitasun egoeran, behin-behingo ezgaitasun egoeran edo ezgaitasun iraunkorreko egoeran egon. Ziurtagiri hori ez berritzeak eskubidea emango dio enpresariari langilea ez erroldatzeko; ondorioz, egoera horretan dagoen langilea lehorrean geldituko da, inolako soldatarik jasotzeko eskubiderik gabe, hurrengo marea hasi arte. Akats hori berriro egiten bada, oso arauhauste larritzat joko da.

3. Itsasoko biziraupen ziurtagiria.

4. Agintariei dagokienean, suteen kontrako gaitasun ziurtagiria.

5. Elikagaiak maneiatzeko agiria, osasun agintaritzak hala eskatzen bada.

9. artikulua. *Langile plantilak finkatzea.*

Gutxienez egungo langile plantilak mantenduko dira, baldin eta sektorean eragina duten zirkunstantziak ematen badira.

Hitzarmen honek hartzen duen sektoreko zirkunstantziak aldatutzat joko dira, indarrean dagoen legeriak ezarritako arrazoiaren bat ematen denean.

10. artikulua. *Probaldia.*

Honakoak izango dira kontratuak onartutzat emateko bete behar diren probaldien gehiengo iraupena:

- a) Ofizialak: 4 hilabete.
- b) Tituludunak: 3 hilabete.
- c) Tostartekoak: 2 hilabete.
- d) Laguntzaileak: 2 hilabete

Aldi horiek langile kontratatua itsasoan dagoela beteko balira, aldiak luzatutzat joko dira harik eta ontzia Estatuko porturen batean lehorreratu arte; une horretan enpresak, hala iruditzen bazaio, kontratua amaitu dela jakinaraziko dio probaldian zegoenari.

Deustzat joko da probaldia ezartzen duen kontratu ituna, kontratatutako langilea lehendik ere eginkizun berdinerako kontratatua izan bada, edozein delarik ere kontratuaren modalitatea, baldin eta lehen egin zitzaion kontratu hori indarrean zegoen legeriara lotutakoa bazen.

III. KAPITULUA

LANORDAINAK

11. artikulua. *Oinarritzko alokairua*

Hitzarmen honetako II. eranskineko 1. zutabeaz ezarritakoa izango da oinarritzko alokairua.

Eman daitezkeen balizko kasu guztiak kontuan izanik, era honetara zehaztuko dira alokairuak:

a) Legez ezarritako oinarritzko alokairua eta kontratuaren araberako ehunekoa jasotzen dituen langileak hitzarmen honetako oinarritzko alokairua eta kontratutako ehunekoa jasoko ditu.

b) Legez ezarritako oinarritzko alokairua eta kontratuaren ezarritako ehunekoa baino handiagoa jasotzen dituen langileak, hitzarmen honetako oinarritzko alokairua eta benetan hartzen duen ehunekoa jasoko ditu.

c) Legez ezarritako oinarritzko alokairuarekin inolako erlaziorik ez duen soldata finkoa eta bestelako ehunekoa jasotzen dituen langileak oinarritzko alokairua eta orain arte benetan hartu izan duen ehunekoa jasoko ditu.

La no renovación del certificado médico, salvo que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, incapacidad provisional o en proceso de invalidez permanente, significará su no aptitud para ser embarcado, dando derecho al empresario a no enrolar al trabajador, que permanecerá en tierra hasta la siguiente marea sin derecho a percibir salario alguno. La reincidencia será considerada falta muy grave.

3. El Certificado de supervivencia en la mar.

4. El Certificado de lucha contra incendios cuando se trate de mandos.

5. El carnet de manipulador de alimentos, en los casos en los que la autoridad sanitaria lo exija.

Artículo 9. *Fijación de plantillas.*

Se mantendrán como mínimo las actuales plantillas de trabajadores, siempre que se den las mismas circunstancias que sobre el sector inciden.

Podrá considerarse que se ha producido cambio de circunstancias en las empresas del sector cuando concorra alguna de las causas establecidas en la legislación vigente.

Artículo 10. *Período de prueba.*

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

- a) Oficiales: 4 meses.
- b) Titulados: 3 meses.
- c) Maestranza: 2 meses.
- d) Subalternos: 2 meses.

Si los citados períodos de tiempo expirarán estando el personal embarcado y en la mar, se considerarán aquellos prorrogados hasta la llegada del buque a un puerto del estado, momento en el que la empresa le comunicará, en su caso, la resolución del contrato.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contrato, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 11. *Salario base.*

Será el señalado en la columna 1 del Anexo II del presente Convenio.

Atendiendo a los diferentes supuestos que se pueden dar, su aplicación se realizará de la forma siguiente:

a) El personal que venía percibiendo el salario base legalmente establecido y el porcentaje según contrato, percibirá el salario base de este Convenio y el porcentaje del contrato.

b) El personal que venía percibiendo el salario base legalmente establecido y un porcentaje superior al del contrato, percibirá el salario base de este Convenio y el porcentaje que realmente venía percibiendo.

c) El personal que venía percibiendo un salario fijo sin relación alguna con el salario base legalmente establecido y un porcentaje real, percibirá el salario base y el porcentaje real que venía percibiendo.

12. artikulua. Alokairu bermatua.

Alokairu bermatua deituko zaio langileak urte beteko alokairua jaso ahal izateko ezarriko den soldatari. Urterik bete ez duten langileek ere alokairu bermatua izango dute, nahiz eta alokairu bermatu hori ontziraturik daramaten heinekoa izan. Era honetara konputatuko da alokairu bermatua: oinarrizko alokairua gehi urte beteko epean, edo dagokionean, ohiko lanaldian jasotako arrantza saria. Alokairu hori II. eranskineko II. zutabearen datar.

13. artikulua. Antzintasun ordainsaria.

Hirurtekoek antzintasun ordainsari izaten jarraituko dute. Antzintasun ordainsariak indarrean dagoen hitzarmenean ezarritako lanbide kategoria bakoitzaren arabera ezarriko dira. Hori kontuan izanik, antzintasun saria oinarrizko alokairuaren % 5 izango dira.

Antzintasun saria konputatzeko orduan, kontuan izango dira lan kontratua etenda egon diren aldiak, betiere etenaldi horiek ez badira langilearen erruz eragindakoak izan.

Antzintasun ordainsariak ez dira beste inolako kontzeptuetan sartuko, baina bai, ordea, zurgatuko, enpresiek antzintasun kontzeptupean ezarrita dituzten beste sari batzuekin.

14. artikulua. Hitzarmen plusa.

Langile guztiek jasoko dute hitzarmen plusa. Plus hori, betiere itsasoan dauden aldiak jasoko dutena, 24.955 pezetakoa izango da.

Zenbateko hori ezin izango da zurgatu ez eta konpentsatu.

15. artikulua. Arrantza saria.

Hitzarmen hau indarrean sartzen den egunetik hasi eta indarrean egongo den aldi osoan, bere hartan mantenduko dira gutxienez langileek orain arte jaso ohi dituzten arrantzaren ehunekoak.

Gutxiengotzat jotzen delarik, arrantza sari hori ohiko eta aparteko lanaldi bakoitzeko arrantzuaren zenbatekoaren gaineko portzentaiaren partaidetza bezala ezarriko da eta hori aipatu arrantzuaren zenbatekoaren % 0,3 izango da. Alabaina, bakailao arrantzan bi urtetik beherako esperientzia duten langileek, lan eraginkorrean esanahi da, arrantzuaren zenbatekoaren % 0,25 jasoko dute gutxiengo portzentaje horren azalpenez.

16. artikulua. Aprobetxamendu bereziak.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzen denetik, arrantza sektorean indarrean dagoen ohituran oinarritzen den erregimena, hau da, kokotxa eta arrantzatu diren arrainen paparrak arrantzaleek bereganatzeko zuten ohitura, enpresa bakoitzean arrantzale eta armadoreen arteko adostasunez edo akordioz aldatu ahal izango da, betiere kokotxak eta holakoak kentzera dedikatzen ziren arrantzaleei akordioa egin arte jaso ohi zutenaren baliokidea jasoko dutela bermatuz.

Indarrean dagoen ohitura hori aldatzeko ekimena enpresaren eskutik badator, enpresak ohitura horren ordezkariak, eta horiek erabakiko dute, enpresaren proposamenaz lor daitekeen emaitzan arrantzaleek izango duten partaidetza eta hori nola banatuko den tostarteko guztien artean. Jarduera horietan guztietan, langileek enpresan dituzten ordezkariak beren sindikatuetako ordezkarien laguntza izango dute.

Banaketaren antolaketa berri horretan orain arte egin izan ez diren arrantzuaren beste aprobetxamendu batzuk ere sar daitezke.

Artículo 12. Salario garantizado.

Es el que la empresa garantiza pagar al trabajador en el periodo de un año, o en la parte proporcional al tiempo embarcado, en el supuesto de que no alcanzara el mismo con el total de retribuciones computándose el salario base más la prima de pesca en jornada ordinaria percibidas en el mismo período de tiempo. Será el señalado en la columna II del Anexo II.

Artículo 13. Complemento de antigüedad.

Se mantienen los trienios como complemento de antigüedad en la cuantía del 5% del salario base vigente en cada momento y correspondiente a la categoría profesional del vigente Convenio.

Se computará a efectos de antigüedad, cualquier suspensión de los contratos de trabajo no imputables al trabajador.

Estas cantidades no podrán ser compensadas con otros conceptos, pero podrán ser absorbidas con aquellas que por este mismo concepto tengan establecidas las Empresas.

Artículo 14. Plus convenio.

Todo trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 24.955 pesetas mensuales, durante el tiempo de permanencia en la mar.

Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

Art 15. Porcentaje en las capturas.

A partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio y mientras dure el mismo, se deberán mantener como mínimo los porcentajes sobre las capturas que los trabajadores vinieran percibiendo.

Entendiéndolo como mínimo, se fija el 0,30% como porcentaje de participación sobre el importe de la captura por jornada ordinaria y extraordinaria. No obstante lo anterior, para los trabajadores con una experiencia profesional en Pesca de Bacalao inferior a dos años, de trabajo efectivo, se fija el porcentaje mínimo de 0,25% hasta tanto alcancen esa experiencia de dos años.

Artículo 16. Aprovechamientos específicos.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el régimen sustentado en la costumbre vigente en el sector que consiste en la posibilidad de los tripulantes de retirar aprovechamientos específicos como las cabezas, kokotxas y barbillas del pescado capturado, podrá ser sustituido por acuerdo entre las partes en cada empresa, garantizando a los tripulantes que se dedicaban a su retirada el derecho a percibir el resultado que, individualmente, venían obteniendo.

Si la Dirección de la empresa adoptara la iniciativa tendente al cambio del régimen vigente, informará a los representantes de los trabajadores la organización que se propone implantar y acordará con dicha representación, la participación del conjunto de los tripulantes en el resultado que se pueda obtener y su modalidad. En estas actuaciones, la representación de los trabajadores en la empresa contará con la asistencia de los representantes sindicales.

La nueva organización podrá comprender también aquellos otros aprovechamientos del producto no realizados hasta la fecha.

17. artikulua. Lehorreko alokairua.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileei beren alokairu bermatua gehi antzinasuna bermatuko zaizkie lehorrean egiten dituzten egunetan, baldin eta lehorrean egon behar hori beren erruz gertatu ez bada.

Alabaina, lehorrean dauden aldian oinarrizko alokairua gehi antzinasuna baino ez dute jasoko, eta gainontzekoa, alokairu bermatua gehi antzinasuna osatzeraino falta dena, hurrengo kanpaina hasten denean jasoko dute.

Langilea lehorrean dagoen aldian, enpresak eskubidea izango du langile hori biltegiko lanak egitera behartzeko; baina langileak aukeran izango du biltegiko lanak onartzeko edota gaitzesteko. Azken kasu horretan, langileak alokairu bermatua osatzeraino falta zaiona jasotzeko eskubidea galduko du.

18. artikulua. Hartu ez diren atsedendialdiak.

Hartu ez diren atsedendialdiak alokairu bermatua gehi antzinasunarena arabera ordainduko dira.

Hartu ez diren atsedendialdien ordainsariak ez dira beste inolako kontzeptuetan sartuko, baina bai, ordea, zurgatuko, enpresek kontzeptu horrekin ezarrita dituzten beste sari batzuekin.

19. artikulua. Elektrikariaren plusa.

Elektrikariaren eginkizunak burutzen dituen makinako buruak, elektrikari titulurik ez badu ere, elektrikariaren plus bat jasotzeko eskubidea izango du, eta hori oinarrizko alokairuaren %20 izango da.

20. artikulua. Lanpostuaren ordainsariak.

Zenbait lanpostu betetzeagatik honako ordainsariak emango dira:

a) Ontzi edo bukean agintea duten kapitain edo patroiei sari osagarri bat emango zaie, beren oinarrizko alokairuaren %20.

b) Patroi edo eskifaiaiko beste edozeinek, irрати-telefonoen ekipoa erabiltzeko ardura eman bazaio, betiere irрати-telefonistaren titulua duelarik, ordainsari bat jasotzeko eskubidea bereganatuko du, eta hori bere kategoriari dagokion oinarrizko alokairuaren % 10 izango da.

Ordainsari horren ezarpenez ateratzen diren zenbatekoak enpresan enpresako ohiturari jarraiki ordainduko dira.

21. artikulua. Jenero ordainsaria.

Enpresek, marea bakoitza bukatzen denean, 80-100 tamainako 20 kg. bakailao emango die langile guztiei, edo horrek salmentan egiten duen prezioaren baliokidea eskudirutan, langilearen aukerara.

22. artikulua. Sukaldari eta lemazaina.

Lanbide kategoria horretako langileei, gutxienez, orain arte jasotzen dituzten baldintza ekonomikoak gordeko zaizkie.

23. artikulua. Laneko eta oheko jantziak.

Laneko eta oheko jantziengatik enpresek 156 pezeta ordainduko dizkie langileei itsasoan egiten duten egun bakoitzeko.

Zenbateko horiek ezin izango dira beste inolako kontzeptuz konpentsatu, baina zurgagarriak izango dira enpresak kontzeptu horren izenez ezarrita dituen beste zenbateko batzuekin.

24. artikulua. Ardo partila.

Enpresek orain arte izan duten betekizuna, langileei ardo errazioa ematekoa, hemendik aurrera diruz ordezkatu ahal izango dute: 70 pezeta itsasoan egiten den egun bakoitzeko.

Artículo 17. Salario en tierra.

Durante su permanencia en tierra, el personal afectado por este Convenio, y por causa no imputable al trabajador, tendrá derecho a percibir el salario garantizado más la antigüedad.

No obstante, durante su permanencia en tierra sólo percibirá el salario base más antigüedad, completándose el resto hasta el garantizado más antigüedad al comenzar la siguiente campaña.

La Empresa podrá obligar al trabajador durante su permanencia en tierra a realizar trabajos de almacén, pero el trabajador podrá optar entre acudir al Almacén o no acudir y percibir el salario base más antigüedad; sin derecho a percibir el complemento hasta el salario garantizado.

Artículo 18. Descansos no disfrutados.

La retribución de los descansos no disfrutados, será a razón del salario garantizado más antigüedad.

Esta cantidad no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbida con aquellas que por este mismo concepto tengan establecidas las Empresas.

Artículo 19. Plus de electricista.

El Jefe de Máquinas que realice funciones de electricista, aunque no posea título, tendrá derecho a un plus de electricista consistente en el 20% del salario base.

Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo a aplicar serán los siguientes:

a) A los Capitanes y Patrones con mando de buque se les abonará el complemento del 20 por ciento de su salario base.

b) El Patrón u otro tripulante al que, estando en posesión del certificado de radiotelefonista, se le asigne el manejo de los equipos radiotelefónicos tendrá derecho a un complemento del 10 por ciento del salario base correspondiente a su categoría.

Los importes que resulten podrán aplicarse en el modo en que viniere realizando cada empresa.

Artículo 21. Complemento en especie.

Las Empresas entregarán a cada tripulante al final de cada marea 20 kilogramos de bacalao tamaño 80-100, o su equivalente en metálico al precio de venta, a elección del trabajador.

Artículo 22. Cocinero y timonel.

A estos trabajadores se les garantizará como mínimo las condiciones económicas que viniere percibiendo.

Artículo 23. Traje de trabajo y servicio de cama.

Por los dos conceptos, las Empresas retribuirán a sus trabajadores con la cantidad de 156 pesetas por día de mar.

Esta cantidad no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbida con aquellas cantidades que por estos conceptos tengan establecidas las Empresas.

Artículo 24. Ración de vino.

La obligación que han venido manteniendo la Empresas de facilitar la ración de vino podrá ser sustituida por el abono de la cantidad de 70 pesetas por día de mar.

25. artikulua. Gaueko lanen plusa

Tostarteko guztiek, ontziko agintariek izan ezik, hileko 8.130 pezeta jasoko dute gaueko lanengatik. Zenbateko hori gauez lanik egiten ez bada ere ordaindu egingo da, betiere lanik ez egitea langilearen erruz gertatu ez bada.

Langileek ezin izango dute ukorik egin gauez lan egiteari, baldin eta gauez egin beharreko ordu horiekin legez ezarritako gehiengo lanaldia gainditzen ez bada.

26. artikulua. Aparteko haborokinak

Langileek bi aparteko haborokin jasoko dituzte, bata udan eta bestea Gabonetan. Haborokin horiek alokairu bermatua gehi, egoki denean, antzinasun lansari pertsonalaz ateratzen denaren baliokideak izango dira.

Urtean zehar Gizarte Segurantzaren alta emanda egon diren egunen proportzioan emango dira. Haborokin horiek kanpaina edo marea bakoitzaren likidazioa egitean ordainduko zaizkie langileei.

27. artikulua. Soldadutza.

Enpresan gutxienez urte batetik gorako antzinasuna duen langileak eskubidea izango du soldadutzan dagoen artean udako eta Gabonetako haborokinak jasotzeko.

28. artikulua. Oporrak.

Ontziratuta ibili diren langile guztiek izango dute oporrak hartzeko eskubidea. Oporraldia hogeita hamar eguneko izango da lan egindako bost hilabete bakoitzeko. Oporraldi hori proportzionalki luzatuko da edo murriztuko, mareak irauten duenaren arabera.

Opor egunen ordainketa lanaldi arrunteko alokairu erreala-aren arabera izango da eta betiere itsasoan eman diren egunetara loturik. Ordainketa hori inolaz ere ezin izango da langile bakoitzari dagokion alokairu bermatua gehi antzinasun eta lanpostu bakoitzari dagokion sariaz ateratzen dena baino txikiagoa izan.

Kanpaina edo marea bukatzean hartuko dira oporrak, atsedeen egunak bukatu ondoren eta marearen likidazioarekin batera ordainduko dira.

29. artikulua. Atsedeen egunak eta opor egunak hartzea.

Marea bat bukatzen denean langileek zenbat atsedeen egun eta opor egun hartzeko eskubidea duten finkatzea enpresa bakoitzean erabakiko dute langileen ordezkari eta armadoreen artean. Adostasunik lortuko ez balitz, tostartekoek beraiei dagozkien egunen erdia hartu ahal izango dute.

Hartu ez diren egunak metatu egingo dira eta urteko kanpaina amaitzen denean hartuko dira.

Kanpaina esaten denean, urte guztian egindako mareen multzoa esanahi da. Arrantza ustiapenaren aukerak ahal denik eta gehien aprobetxatu behar diren ondorioz, kanpainako azken marea bukatuko balitz, urte naturalaren barruan metatu diren egun guztiak hartzea ezinezkoa gertatzen den aldian, eskubidez metatu diren egun horiek, nolana ere, hurrengo kanpaina hasi baino lehen hartuko dira.

Artículo 25. Plus de trabajos nocturnos.

Todos los tripulantes, con excepción de los mandos del buque, percibirán mensualmente la cantidad de 8.130 pesetas en concepto de noches. Esta cantidad se percibirá aun cuando por causas no imputables al trabajador no se realizaran trabajos nocturnos.

Los trabajadores no podrán negarse a realizar trabajos nocturnos, siempre que los mismos no impliquen rebasar la jornada máxima legal.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, equivalentes a una mensualidad del salario garantizado, más el complemento personal de antigüedad en su caso.

Se abonarán en proporción a los días permanecidos de alta en la Seguridad Social durante el año. El pago de estas gratificaciones se realizará con la liquidación de cada campaña o marea a los tripulantes.

Artículo 27. Servicio militar.

El personal con una antigüedad de, al menos, un año en la Empresa, tendrá derecho durante su permanencia en el Servicio Militar, al percibo de las correspondientes Pagas Extras de Verano y Navidad.

Artículo 28. Vacaciones.

Todos los trabajadores, por su permanencia a bordo, adquirirán el derecho al disfrute efectivo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales por cada cinco meses de servicios, que se aumentarán o reducirán proporcionalmente en el supuesto de —mareas— que prolongue o reduzca tal plazo.

La retribución de las vacaciones será por el salario real en jornada ordinaria y referida al tiempo de mar, sin que en ningún caso pueda ser inferior al garantizado que le correspondiera más los complementos de antigüedad y puesto de trabajo.

Se disfrutarán al término de cada marea o campaña, una vez finalizados los descansos y se pagarán con la liquidación de la misma.

Artículo 29. Disfrute de los días de descanso y vacaciones.

El número de días a disfrutar por los trabajadores a la finalización de cada marea en, concepto de los descansos y vacaciones a los que tuvieren derecho será acordado entre las partes en el ámbito de cada empresa. En caso de que no mediara acuerdo los tripulantes podrán disfrutar la mitad de los días que les corresponda.

Los días no disfrutados se acumularán para su disfrute tras la finalización de la campaña de pesca anual.

La campaña de pesca comprende el conjunto de mareas realizadas en el año. Si, en el interés de aprovechar al máximo las posibilidades de explotación pesquera, la última marea de la campaña finalizara en fechas que hicieran imposible el disfrute de los días acumulados dentro del año natural, el disfrute de la totalidad de los días a los que tuvieren derecho se realizará, en todo caso, antes del inicio de la próxima campaña.

30. artikulua. Aurrerakinak.

1. Itsasoraztearen aurrerakina: Enpresek 60.000 pezeta arte ordaindu ahal izango dizkie ontziratu behar diren langileei.

2. Soldataren helbideratzea: Ontziratutako langileak aukeran izango du bere hileko alokairu bermatuaren %90 hilerok-hilerok bere etxera helbideratzea agintzeko.

3. Iritsierako aurrerakina: Egun jakin batera arte langile batek sortu dituen soldatek aukera ematen badute eta soldata helbideratzeko datara egunak falta badira, enpresek gehienez 50.000 pezeta aurreratuko dizkie langileei.

Enpresak horrela egin dituen aurrerakin guztiak, marea edo kanpainaren ondorioz langileak jaso behar dituen ordainsarietatik kitatuko dizkio.

31. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan finkatu diren baldintza ekonomikoak eta lanaldienak, berariaz apartekotzat adieraziko direnak izan ezik, zurgatu eta konpentsatu egingo dira lehendik langileek lortuta zituzten baldintza onuragarriagoekin.

V. KAPITULUA

32. artikulua. Ahalmena, agintea eta ardura.

Ontzi, portu eta itsasoko lanak antolatzea armadoreari dagokio eta bere izenean, ontziratutako langileen agintari gorenak bezala, ontziko arduradunei.

Ontziko agintariei dagozkien zuzendaritza ahalmenen bete-arazpenean, agintari horiek Langileen Estatutuan ezarritako arauak beteko dituzte langileei aginduak emateko orduan.

33. artikulua. Goi-zuzendaritzako pertsonala.

Ontzi bakoitzeko ordezkari legalak diren kapitainen edo maila horretara parekatuen zerrendak eta arrantza eginkizunaren ardura duten patroienak goi-zuzendaritzako pertsonalaren jitea izango dute. Ontzi bakoitzak gehienez kapitain edo parekatu bat eta arrantza patroia bat izango dute eta bakailao-ontzi bikoteek gehienez bi kapitain edo parekatu eta bi arrantza patroia.

Goi-zuzendaritzako pertsonalaren lan kontratu berezia abuztuaren 1eko 1.382/1985 Errege Dekretuan ezarritako edozein moduz eten ahal izango da, dekretu horrek arautzen baititu pertsonal mota horren lan harremanak.

Kapitain edo parekatuen kontratuak eteten direnerako kalte-ordaina lan egindako urte bete bakoitzagatik hamabi egunekoa izango da, hamar hilabeteko mugaz; eta arrantza patroiena eteten denean, goi-zuzendaritzako pertsonalaren lan harremanak erregulatzen dituen arautegian ezarritakoa, parteek beste erabakiren bat hartu dutenean izan ezik. Kapitainaren eta arrantza patroien eginkizunak pertsona bakar batek betetzen dituztenean, kontratua eteten denerako kalteordaina, arrantza patroientzat ezarritakoa izango da.

Goi-zuzendaritzako pertsonalaren lan harremana enpresaren ekimenez etengo balitz eta goi-zuzendaritzako lanpostu horretan zegoena, lanpostu horretara iritsi aurretik enpresan beste lanposturen bat betetzen zuena bada, langile horrek eskubidea izango du goi-zuzendaritzarako izendatua izan aurretik betetzen zuen lanpostura itzultzeko.

34. artikulua. Ontziko lan taula.

Ontzi guztietan, ontzi barruko lanen antolaketa taula erakutsiko da pertsonal guztiak ikusteko moduan.

Artículo 30. Anticipos.

1. Anticipo de salida: Las empresas abonarán a los trabajadores enrolados la cantidad de hasta 60.000 ptas.

2. Anticipo al domicilio: El tripulante enrolado podrá ordenar el envío mensual a su domicilio de la cantidad equivalente al 90% de su salario mensual garantizado.

3. Anticipo de llegada: Caso de que los salarios que hasta la fecha tuviera devengados lo permitiera y no estar próximo un envío al domicilio, las empresas abonarán a los trabajadores la cantidad de 50.000 ptas. como máximo.

Todos los anticipos pagados por la empresa, serán deducidos de la liquidación de la marea o campaña que corresponda percibir al trabajador.

Artículo 31. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio, salvo las expresamente señaladas, podrán ser absorbidas y compensadas con la mejora de toda clase que existan con anterioridad.

CAPITULO V

Artículo 32. Facultad, autoridad y mano.

La organización de los trabajos a bordo, en puerto y en la mar corresponde al Armador y en su nombre, como máxima autoridad en lo que al personal embarcado afecta, a los que ejerzan el mando en el buque.

En el ejercicio de las facultades de dirección que corresponden a los mandos, éstos observarán en relación con los trabajadores los principios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Personal de alta dirección.

La relación laboral de los Capitanes o asimilados que ostenten la representación legal del armador en cada buque y de los Patrones al mando de las labores de pesca tendrá carácter especial del personal de alta dirección. Cada buque contará como máximo con un Capitán o asimilado y un Patrón de Pesca y la pareja bacaladera con un máximo de dos Capitanes o asimilados y dos Patrones de Pesca.

La extinción del contrato especial de trabajo del personal de alta dirección podrá producirse en cualquiera de las formas previstas en el Real Decreto 1. 382/1985, de 1 de agosto, regulador de dicha relación laboral.

La indemnización por extinción del contrato de los Capitanes o asimilados será de doce días por año de servicio con el límite de diez mensualidades y el de los Patrones de Pesca la prevista en las normas reguladoras de la relación laboral especial del personal de alta dirección, salvo pacto entre las partes. En el caso de que la condición de Capitán y Patrón de Pesca concurriera en una misma persona, la indemnización a aplicar será la prevista para el Patrón de Pesca.

En el supuesto de que la relación laboral de alta dirección se extinguiera a iniciativa de la empresa, el personal que hubiere accedido a los puestos a los que corresponde dicha relación laboral tras haber ocupado otros puestos en la empresa tendrá derecho a reintegrarse al puesto que dentro de la empresa viniese desempeñando con anterioridad a su designación.

Artículo 34. Cuadro de trabajo a bordo.

En todo barco y en el lugar adecuado, para conocimiento de la dotación se dispondrá de un Cuadro de Organización de Trabajos a Bordo.

35. artikulua. Arrantzua itsasoan gobernatzea.

Ontziaren segurtasun arrazoiak direla edo arrantzua ez galtzeko, kapitainak eska diezaike tostartekoei, eta horiek derri-gorturik daude, ontzian bertan arraina, tresna edota ontzi-ratutako gainontzeko elementuak gobernatzea.

36. artikulua. Ontziz aldatzea.

Armadoreak eskubidea izango du ontzi batean erroldatu-tako arrantzaile edo pertsonala enpresako beste ontzi batean erroldatzeko, lanaren antolaketak hala eskatzen duenean, betiere beste ontzi horretan aurrekoan egiten zuen lana egiteko denean eta parteen artean hitzartutako edo itundutako kontratu baldintzak gordetzen direnean. Armadoreak zentzu horretan emandako agindua betetzen ez duen tostartekoak arauhauste larria egingo du.

Itsasoan arrantzan ari direla, langilerik ezin izango da ontzi batetik bestera aldatu, nahiz eta erroldatzeari buruz aurrean ezarritako arauak bete, non eta bizikidetasun eta/edo segurtasun premiak hala eskatzen ez duen. Holako egoeraren bat ematen denean kapitainak hartuko du erabakia, aldez aurretik ontzian dauden langileen ordezkarietara erabakiaren berri emanaz.

37. artikulua. Lan baldintzak era nabarmenean aldatzeko prozedura eta mugikortasun geografikoa.

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketarenak edo produktioarenak direla tarteko, langileei akordioz edo hitzarmen kolektiboz onartutako baldintza edota langileek dituzten onuratan enpresariak, bere ekimenez, aldaketa nabarmenak egin nahi baditu eta aldaketa horiek eraginak badituzte langileen kolektiboan, nahiz eta langile bakar bat ukitu edota lan zentro bateko langile guztiak, bada era horretako erabakiak honako prozedura beteko dute:

- a) Aldez aurretik erabakiaren eta horren arrazoen berri emango zaie langileen ordezkarietara.
- b) Langileen legezko ordezkarietara kontsultak egiteko, hamabost eguneko epea jarriko da, erabaki finkoa egin aurretik.
- c) Epe horretan, gehiengoak ez balu erabaki bateraturik lortuko, aldaketaren premia horretaz, arazoa PRECO II-ren iritzira jarriko litzateke; eta horrek emango luke azken hitza, betiere aurreko atalean ezarritako epea amaitu eta ondorengo 15 eguneko epearen barruan.

38. artikulua. Ekipajea galtzeagatiko kalteordaina.

Hondoratzea, sutea edota beste edozein arrazoi dela medio, ontzi batek ekipajea galtzen duen kasuan eta galera hori ez bada kaltetuaren erruz izan, armadoreak kalteordain bat ordainduko dio langile bakoitzari, eta hori hitzarmen honetan ezarritako hilabeteko alokairu bermatuaren baliokidea izango da.

Indarrean dagoen legeriak agintzen dituen beste onura batzuek gain, artikulua honetan zehaztu diren kalteordainak tostartekoaren oinordeko eskubidedunei ordainduko zaizkie, kalteordaina eragin duen istripuan langileren bat hilko balitz.

Enpresak aseguru poliza bat kontratatuko du kalteordain hori bermatzeko.

Artículo 35. Movimiento de la pesca en la mar.

Por razones de seguridad del buque o para evitar el deterioro de la pesca el Capitán podrá exigir a los tripulantes, y éstos estarán obligados, al movimiento de la pesca a bordo y de los más pertrechos o elementos embarcados.

Artículo 36. Cambio de buque.

El armador podrá disponer el enrolamiento de un tripulante en otro buque de la empresa por razones de organización para realizar las funciones que viniere desempeñando, respetándose las condiciones contractuales que hubieren pactado o rigieren entre las partes. El tripulante que no acatare esta orden podrá ser sancionado por falta grave.

Estando faenando en la mar, no podrá realizarse transbordo de trabajadores de un buque a otro, respetando lo anteriormente regulado para el enrolamiento, salvo necesidad contrastada de convivencia y/o seguridad, decidiendo en estos casos el Capitán, previa notificación a los representantes de los trabajadores en los buques.

Artículo 37. Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, que afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación del PRECO II, quién deberá dictar el correspondiente laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el párrafo anterior.

Artículo 38. Indemnización por pérdida de equipaje.

En caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado el armador abonará una indemnización a cada trabajador consistente en una mensualidad del salario garantizado de este convenio.

Con independencia de otros beneficios que con arreglo a la legislación vigente pudiera corresponder, las indemnizaciones a que el presente artículo se refiere serán abonadas a los derechohabientes del tripulante, en el caso de que este falleciese en el accidente.

La empresa contratará la oportuna póliza de seguro como garantía de ésta indemnización.

VI. KAPITULUA

39. artikulua. *Lizentziak eta opor baimenak.*

Lizentziak eta opor baimenak Langileen Estatutuan eta xedapen osagarrietan agindutakoaz arautuko dira.

Era horretako lizentziak eta opor baimenak hartzeko, Langileen Estatutuan ezarritako baldintzak bete behar dira, eta gainera langilea lehorrean egon behar da edota Estatuko porturen batean lehorreratu.

Holakorik gertatzen denean, egin beharreko bidaia gastuak lizentzia hartu behar duen langilearen kontura izango dira.

40. artikulua. *Eszedentziak.*

Eszedentziak Langileen Estatutuan eta xedapen osagarrietan ezarritakoaz arautuko dira.

Langileen Estatutuan aurreikusten diren eszedentzia sistema desberdinez gain, derrigorrezko eszedentzia bereziak ezarri dira honako kasuetarako:

- a) Derrigorrez eman beharrekoa izango da 1991eko urtarilaren 1a baino lehen kontratatutako langileak eskatzen duenean.
- b) Eszedentzian dagoen langileak ezin izango du bakailao ontzietan lan egin.
- c) Enpresak ez du beharkizun hori bete beharrik izango ontzi batean hiru langile baino gehiago eszedentzian daudenean.
- d) Aldi finko baterako eskatu ahal izango dira eszedentziak edota aldi aldakorerrako (mareak), baina eszedentziaren gutxiengo iraupena marea batena izango da eta gehiengoarena, 5 urte.
- e) Aldi jakin baterako eszedentzia hartzen denean, eszedentzialdi hori automatikoki luzatu litzateke Espainiako edozein portutik hurrengo itsasoratzea egin arte.
- f) Eszedentziaz dagoen langileak bere aldia luzatzeko eskubidea izango du, jada daukan eszedentzia amaitu baino gutxienez 15 egun lehenago eskatzen badu, betiere kontuan izanik eszedentzien gehiengo epea 5 urtekoa dela.
- g) Langileak berriro mota honetako eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du, lanean egiten duen denborak aurreko eszedentziaren denbora bikoizten duenean.
- h) Eszedentzia bukatzean, automatikoa izango da laneratztea.
- i) Eszedentzia egiten den aldia ez da kontatuko antzintasun onuretarako.

VI. KAPITULUA

41. artikulua. *Lanaldia.*

Legeria orokorrak eta bereziak xedatzen duten lanaldia beteko dute itsasoko langileek.

Urtean lan egindako ordu arruntan arabera langileei dagoen urteko lanordaina, hitzarmen honetako II. eranskineko III. zutabeaz zehaztu da.

42. artikulua. *Marearen bukaera eta itsasoan egindako denbora.*

Marea bukatutzat joko da, ontzia Espainiako porturen batean sartzen denean itsasoan harrapatutako arrantza deskargatzeraz.

CAPITULO VI

Artículo 39. *Licencias y permisos.*

Las licencias y permisos se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Su disfrute estará supeditado a que concurren los supuestos del Estatuto de los Trabajadores y además a que el trabajador se halle en tierra, o sea desembarcado en un puerto del Estado.

En todos los casos los gastos de desplazamiento que se pudieran producir serán por cuenta del trabajador con derecho al disfrute de la licencia.

Artículo 40. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Independientemente de los diferentes sistemas de excedencias previsto en el Estatuto de los Trabajadores se fija la concesión obligatoria de excedencia especial con las siguientes condiciones:

- a) Su concesión será obligatoria a todos los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1991 que lo soliciten.
- b) El trabajador en excedencia no podrá prestar servicios en buques bacaladeros.
- c) La empresa no estará obligada a conceder este tipo de excedencia, simultáneamente a 3 o más trabajadores en cada barco.
- d) Se podrá solicitar por período determinado o variable (mareas) y su duración será como mínimo de una marea y como máximo de 5 años.
- e) En caso de excedencia por período determinado, se prorrogará automáticamente hasta la siguiente salida de puerto español.
- f) El trabajador que se encuentre en excedencia podrá solicitar una prórroga de la que está disfrutando, con un preaviso como mínimo de 15 días a la finalización de ésta, y con un límite total de 5 años.
- g) El trabajador podrá efectuar otra nueva petición de este tipo de excedencia cuando haya trabajado el doble del tiempo de la excedencia anterior.
- h) A la finalización de la excedencia el reintegro será automático.
- i) El período de excedencia no se computará para el abono de antigüedad.

CAPITULO VI

Artículo 41. *Jornada.*

La jornada laboral será la establecida en la legislación general y especial para los trabajadores de mar.

La retribución anual en función de las horas ordinarias de trabajo anuales es la señalada en la columna III del Anexo II.

Artículo 42. *Fin de marea y tiempo de permanencia en la mar.*

Se considerará fin de marea cuando el barco llegue a Puerto español para proceder a la descarga de la pesca obtenida.

Itsasoratu eta bi hilabete baino lehenago porturatuz gero, nahiz eta arraina deskargatu, ez da marea bukaeratzat joko, partee bestelakorik erabaki ezean. Holako kasuetan marearen gehiengo denbora, lehen itsasoratze eguna kontuan izanik erabaki behar da.

Lehorreratu gabe itsasoan egingo den gehiengo egonaldia bost hilabetekoa izango da; epe hori luzatu ahal izango da, aprobetxatu beharreko arrantza garaia ematen direnean; nolana ere, egoera horiek egiaztatu eta arrazoitu egin beharko dira.

43. artikulua. *Salmenten kontrola.*

Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek enpresako plantilako langileen artean aukera dezakete norbait, arrantza pisatzeko eta salmenta kontrolatzeko.

Eginkizun horretarako aukeratu izan den langileak tostartekoari dagokion alokairu bermatuaren soldata baliokidea jasoko du eginkizun horretan dagoen artean.

Armadorea derrigorturik dago ontzi bakoitzeko tostarteko ordezkariei marea arrantzuaren balioa ziurtagiriz egiaztatzen.

44. artikulua. *Pertsonalaren berrontziratzea.*

Aldi baterako edo behin-behingo ezgaitasun egoeran dagoen langileak alta hartzen duenean, eta holako kasuan baino ez, eskubidea izango du erroldatuta zegoen ontzira itzultzeko, eta ontziratzeak eragin ditzakeen bidaiaria eta dieta gastuak armadoreak ordainduko ditu. Ontziratzea ezinezkoa gertatuko balitz, armadoreak eskubidea izango du langile hori lehorreko lanak egitera bidaltzeko, harik eta ontzia porturen batera sartu arte; kasu hori ematen delarik, langileak armadorearen eskaerari uko egingo balio, langile hori borondatezko eszedentzia egoeran sartuko litzateke, harik eta bere ontziak marea berriari ekin arte; dena den, kasu horietan hitzarmen kolektibo honetako 17. artikuluan ezarritako baldintzak izango dira kontuan.

45. artikulua. *Bidaia eta etxetik kanpoko egonaldiak.*

Lanaren beharrezanengatik leku aldaketak egin behar dituzten langileak, nahiz eta lehorrekoak izan, horien ondorioz otorduak eta gauak beren etxetik kanpo egin behar dituztenean, beren ordainsariez gain mantenimendu dietak eta, egin behar balute, ostatu eta bidaiaria gastuen konpentsazioa jasoko dute, baita portu batetik besterako egonaldiak egiten dituztenean ere. Konpentsazio horiek enpresa bakoitzean erabakiko dira bertako langileentzat.

VII. KAPITULUA

LEHORREKO PERTSONALA

46. artikulua. *Alokairu bermatua.*

Lehorreko langileentzako gutxiengo alokairu bermatua hitzarmen honetako II. eranskinetako alokairu taulan ezarritakoa da. Langile batek, 1993ko urtarrilaren 1etik 1998ko abenduaren 31ra arteko soldata gehiketarik direla eta, jasotzen duen gutxiengo alokairu bermatua aipatu eranskinetako taulakoa baino gehiago jasotzen badu, orain arte jasotzen zuena kobratzen jarraituko du.

47. artikulua. *Antzinasunaren ordainsaria.*

Lehorreko langileek alokairu bermatuaren %5 jasoko dute antzinasun saritzat, enpresan lanean egindako bosturteko aldi bakoitzagatik.

En el supuesto de que la llegada a Puerto se produzca antes de dos meses desde la fecha de salida, aun cuando descargue la pesca, no se considerará fin marea, salvo acuerdo entre las partes. En este caso, la duración máxima de la marea deberá ser considerada teniendo en cuenta la fecha de la primera salida.

El tiempo máximo de permanencia ininterrumpida en la mar será de cinco meses, ampliable hasta siete meses por causas justificadas de la explotación pesquera que requieran ser aprovechadas.

Artículo 43. *Control de ventas.*

Las Centrales Sindicales firmantes del Convenio podrán designar de entre los trabajadores de plantilla de la Empresa, una persona para controlar el pesaje y venta de la pesca capturada.

Esta persona y mientras dure su misión será retribuida a razón del salario garantizado correspondiente al Marinero.

El Armador vendrá obligado a facilitar, a la representación de los tripulantes de cada buque, certificación acreditativa del valor de la marea.

Artículo 44. *Reembarque del personal.*

El trabajador que fuere dado de alta en su situación de IT o Invalidez Provisional, y sólo en estos casos, tendrá derecho a volver al barco al que estaba embarcado siendo por cuenta del armador los gastos de viaje y dietas que pueda ocasionar su reembarque. En caso de que el embarque no fuera posible, podrá ser llamado a realizar trabajos en tierra, en tanto el buque llegue a puerto, y en el caso de que se negare, pasaría a situación de excedencia voluntaria hasta que el buque vuelva a iniciar una nueva marea de pesca y se aplicarán las condiciones establecidas en el art. 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 45. *Viajes y estancias.*

Todos los trabajadores, incluso el personal de tierra, que por necesidades del trabajo tengan que efectuar desplazamientos impidiéndoles realizar las comidas o pernoctaciones en su domicilio, o aquellos que tengan que realizar estancias con ocasión del traslado de un puerto a otro, además de su retribución percibirán las dietas de manutención, alojamiento y desplazamiento, en su caso. Estas compensaciones se fijarán en el ámbito de cada empresa.

CAPITULO VII

PERSONAL DE TIERRA

Artículo 46. *Salario garantizado.*

El salario mínimo garantizado para el personal de tierra será el establecido en la tabla salarial del Anexo II de este Convenio. En el supuesto del personal que, a resultas de los incrementos aplicados durante el 1-1-93 al 31-12-98, viniera percibiendo un salario mínimo garantizado superior al previsto en la tabla salarial del citado Anexo, se le mantendrá las retribuciones que viniera percibiendo.

Artículo 47. *Complemento de antigüedad.*

El personal de tierra percibirá un complemento personal de antigüedad del 5% del Salario Garantizado, por cada cinco años (quinquenios), de permanencia en la empresa.

48. artikulua. Aparteko haborokinak.

Lehorreko langileek bi haborokin jasoko dituzte urtean, bata udakoa eta bestea Gabonetakoa, bakoitza alokairu bermatzuko 30 egunekoak gehi antzinasunagatik dagokiena.

49. artikulua. Oporrak.

Lehorreko langileek 30 eguneko oporraldia izango dute eta hori alokairu errealean arabera ordainduko da. Ordainketa finkoak ez direnean, hau da, aldakorrek direnean, oporrak hartu behar dituen hilabetean kobratuko lukeena jasoko du oporraldian ere.

Oporrengatik ordaintzen diren alokairuak ezin izango dira ez zurgatu ez konpentsatu.

50. artikulua. Laneko arropak.

Enpresak urtero-urtero honako arropak eskuratuko dizkie langileei:

Uretako jantzia, oso-osoa, bi alkandora eta bi bonbatxo edo bi lan-jantzi.

51. artikulua. Fardela.

Marea bukatzen den bakoitzean langile bakoitzak 80-100 tamainako 20 kg bakailao jasoko du.

52. artikulua. Lanaldia.

Astean 40 orduko lanaldia beteko da astelehenetik ostiralera, larunbatak jai beraz. Alabaina, egoera bereziak ematen direnean, hala nola ontziak porturatzea edo itsasoratzea, eta abar, larunbatetan ere lana egin beharko da.

53. artikulua. Lizentziak.

Ondoren zehaztuko diren ordaindutako lizentziak emango dira eta honako aldietarako:

- a) Ezkontzagatik: 15 egun natural.
- b) Ezkontide edo seme-alabaren baten ebaketa kirurgikoagatik: 6 egun natural.
- c) Ezkontide, seme-alaba, guraso edota emaztearen erditzea: 6 egun natural.
- d) Anai-arreba, koinatu-koinata, aiton-amona, ezkontidearen guraso, seme-alaba eta aitagarreba-amagarrebaren heriotzagatik: 5 egun natural.

VIII. KAPITULUA

54. artikulua. Berme sindikalak.

A) Ontziratutako pertsonala:

Sindikatuaren ordezkariak edo enpresako batzordeko kideek beren eginkizun sindikalak betetzeko denbora bat izango dute. Alabaina, lan sistema berezi honek ez du aukerarik ematen ontzian ordezkariak sindikalak eskatzen dituen lanak burutzeko; ondorioz ordezkariak lehorreratzen direnean bete behar izaten dituzte eginkizun horiek.

Horretarako, Langileen Estatutuko 68. artikuluan aurreikusitako ordaindutako orduak hiru egun izango dira, benetan lan egindako 30 eguneko multzo bakoitzagatik, eta horiek alokairu bermatua gehi ordezkariaren lan kategoriari dagokion antzinasunaren arabera ordainduko dira. Era horretako orduak ordaintzeko, sindikatuak idazki bat bidaliko dio enpresariari langileen ordezkariak bete behar duen eginkizun sindikalaren arazoak emanez.

Artículo 48. Pagas extraordinarias.

El personal de tierra percibirá anualmente, dos gratificaciones, de Verano y de Navidad, a razón de 30 días del Salario Garantizado más antigüedad.

Artículo 49. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 30 días y su retribución a razón del salario real. En caso de percepciones variables, se abonará a razón del salario que hubiera correspondido por estar en activo.

El importe de las vacaciones no podrá ser absorbido ni compensado.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las siguientes ropas de trabajo:

Una ropa de agua completa, dos camisas y dos bombachos o dos buzos.

Artículo 51. Fardel.

Al finalizar cada marea se entregará a cada trabajador 20 kilogramos de bacalao tamaño 80-100.

Artículo 52. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a viernes, librando por tanto los sábados. No obstante, y en casos excepcionales como salidas o entradas de barcos, etc., se deberá acudir a trabajar los sábados.

Artículo 53. Licencias.

Se establecen licencias retribuidas de la siguiente duración:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge o hijo: 6 días naturales.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijo, padres y alumbramiento de esposa: 6 días naturales.
- d) Por fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos y padres políticos: 5 días naturales.

CAPITULO VIII

Artículo 54. Garantías Sindicales.

A) Personal embarcado:

Los Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa dispondrán del tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones. No obstante, la especificidad del sistema de trabajo, impide a los representantes sindicales la realización a bordo de su actividad sindical, obligándoles a realizar durante su permanencia en tierra.

Para ello, las horas retribuidas previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se reconvierten en tres días por cada 30 días de trabajo efectivo, y serán retribuidos a razón del salario garantizado más antigüedad correspondiente a la categoría profesional del representante. Para el abono de estos días, la Central Sindical deberá enviar a la Empresa correspondiente un escrito en el que se indique la actividad sindical a realizar por el representante.

Enpresak erraztasunak emango dizkiete itsasoan dauden langileen ordezkarietara beren sindikatuekin irratit-telefonoz harremanak izateko, betiere ontziko kapitainaren kontrolpean.

B) Lehorreko pertsonala:

Lehorreko pertsonalaren ordezkari sindikalek indarrean dauden lege eta arauetan ezarritako bermeak izango dituzte.

C) Sindikatuak:

Ontziak itsasoratu eta ondorengo bost egunen barruan, enpresek negoziaketa mahaian izan diren sindikatuak eskifaia guztiaren izen eta kategorien zerrendak eskuratuko dizkie, haiek hala eskatzen badute.

Negoziaketa mahaian langileek izango dituzten ordezkariak sindikatu ordezkari bakoitzak izendatuko ditu hauteskunde sindikaletan sindikatu horiek lortu duten emaitzen proportzioan.

55. artikulua. *Enplegu erregulazioko espedienteak.*

Enplegu erregulazioko espedienteak irekitzen direnean, ordezkariaren sindikatuari bidaliko zaio sindikatuen ordezkarietara izango diren harremanetarako jakinarazpena.

56. artikulua. *Aseguru poliza.*

Arrantza sektoreko enpresek aseguru poliza bat irekiko dute langileentzat, eta horrek lan istripu eta laneko gaixotasun egoez ematen direnerako ondorengo zenbatekoak aseguraturiko dizkie langileei:

- Heriotza: 1.500.000 pezeta.
- Erabateko ezgaitasun iraunkorra: 1.500.000 pezeta.
- Ezgaitasun iraunkor osoa: 1.500.000 pezeta.

Poliza horren eraginak beste poliza bat egin arte iraungo du.

Heriotza ematen denean, oinordekoen lehentasun ordena legez ezarritakoa izango da, langileak oinordeko jakinen bat izendatua izan ezik.

IX. KAPITULUA

57. artikulua. *Laneko osasuna.*

Enpresari eta langileek eskubide eta erantzukizunak onartuko dizkiote elkarri, Legeri Orokorrean eta itsasoko lanerako legeri berezian laneko medikuntza eta segurtasun eta higienearen gainean ezarritakoari dagokionean.

X. KAPITULUA

58. artikulua. *Arauhauste eta zigorrak.*

Arauhaustetzat joko dira indarrean dauden lege xedapenek eta batez ere hitzarmen honek ezarritako edozein eginkizun urratzea edo ez betetzea.

Arauhausteak bere garrantzi, eragina eta maltzurkeria kontuan izanik sailkatuko dira era honetara:

59. artikulua. *Arauhauste arinak.*

Arauhauste arinak:

a) Edozein lan mota egiterakoan, agindutako zerbitzuan kalte handirik ez dakarren atzerapena eragitea edo zabartasunez jokatzeta.

Las empresas facilitarán la comunicación desde el buque, por parte de los representantes del personal con sus Sindicatos, con control del Capitán del Buque.

B) Personal de tierra:

Los representantes sindicales del personal de tierra dispondrán de las garantías señaladas en las Normas legales vigentes.

C) Centrales Sindicales:

Las empresas, en los cinco días siguientes a la salida de los buques, facilitarán a los Sindicatos componentes de la mesa negociadora que lo soliciten, una relación con los nombres y categorías de todos los tripulantes.

Los miembros de la representación de los trabajadores en la mesa negociadora se designarán por cada Central Sindical representativa proporcionalmente a los resultados obtenidos por éstas en las elecciones sindicales.

Artículo 55. *Expedientes de regulación de empleo.*

La comunicación de consulta a los representantes sindicales para los casos de iniciación de expedientes de regulación de empleo, deberá ser enviada al sindicato al que pertenezca el representante.

Artículo 56. *Póliza seguro.*

Los trabajadores, tendrán por póliza suscrita por los armadores del sector, tendrán derecho a un seguro para caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de las siguientes cuantías:

- Muerte: 1.500.000 ptas.
- Incapacidad permanente absoluta: 1.500.000 ptas.
- Incapacidad permanente total: 1.500.000 ptas.

Los efectos de esa póliza durarán hasta la suscripción de otra nueva.

En caso de muerte el orden de preferencia de beneficiarios será el que legalmente corresponda, salvo que el trabajador hubiere señalado un beneficiario concreto.

CAPITULO IX

Artículo 57. *Salud laboral.*

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo se establezcan por la Legislación General y la específica para los trabajos en la mar.

CAPITULO X

Artículo 58. *Faltas y sanciones.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial el presente convenio.

Las faltas se clasifican por consideración de su importancia, transcendencia y malicia en leves, graves y muy graves.

Artículo 59. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) Las de demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Puntualtasunean hutsegitea behin, bi aldiz edo hiru aldiz, baldin eta hutsegite horrekin burutu beharreko zerbitzuan kalterik eragiten ez bada; holakorik gertatzen denean, arauhaustea larritzat joko da.

c) Lanpostutik alde egitea inolako arrazoirik gabe, nahiz eta denbora gutxirako izan.

d) Lankideekin sesioetan aritzea; sesio horiek asaldura eragiten badute, arauhaustea larritzat jo ahal izango dira.

e) Langileak bere ardurapean dituen material eta tresnak ez zaintzea behar bezala.

f) Garbitasun edo txukuntasun falta, lankideen kezarik sortzen ez duenean.

60. artikulua. Arauhauste larriak.

Arauhauste larriak:

a) Puntualtasunean hiru hutsegite baino gehiago egitea inolako arrazoirik gabe, hutsegiteak hiru hilabeteren barruan egiten direnean.

b) Hutsegitea lanean dagoen lankideren bat ordezkatu behar denean gertatzen bada, hutsegite bakar bat nahikoa izango da arauhaustea larritzat jotzeko.

c) Familia barruan gerta diren aldaketak, Gizarte Segurantza, Ogasuna, eta abarretan eragina dutenak, behar den puntualtasunez ez jakinaraztea. Datu horiek maltzurkeriaz ezkututzen direnean, arauhaustea larritzat joko da.

d) Laneko orduetan jokoan edota beste edonolako jolasean aritzea.

e) Lanean zabarkeriaz eta nagikeriaz aritzea, jarrera horrek lanaren ohiko martxa eragozten duenean.

f) Lanaren jardunean arduragabekeria larriz jokatzeko. Jarrera horrekin bera edo bere lankideak istripu arriskuan jartzeko badu edo instalazioak kaltetzeko arriskua eragiten badu, arauhaustea oso larritzat joko da.

g) Lanean sarritan mozkortzea edo drogatzea.

h) Lanari buruzko edozein gaitan arduradunek agindutakoa ez betetzea; desobedientzia horrekin diziplina urratzen bada edota jarrera horren ondorioz enpresarentzat edo lankideentzat kalteak sortzen badira, arauhaustea oso larritzat jo ahal izango da.

i) Norbere buruaren garbitasun faltak lankideek kezarik eragiten dituztenean.

j) Hiruhilekoaren barruan arauhauste arinak egitea, nahiz eta desberdinak izan eta horiek zigortuak izan.

61. artikulua. Arauhauste oso larriak.

Arauhauste oso larriak:

a) Iruzurra, desleialtasuna eta konfidantzaz abusatzea.

b) Materialak desagertaraztea, matxuratzea, apurtzea edota kaltetzea.

c) Lanean mozkortzea eta/edo drogak hartzea.

d) Armadorearekin zerikusirik ez dutenei derrigorrez isilpean gorde behar diren datuak ematea.

e) Nahita eta sarri laneko errendimendua murrizaraztea.

b) De una a tres faltas de puntualidad, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio a realizar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

c) Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

d) Las discusiones con los compañeros de trabajo, si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como faltas graves.

e) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y efectos que tenga a su cargo.

f) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

Artículo 60. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas, cometidas en el período de tres meses.

b) Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, Hacienda, etc. la falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

f) La imprudencia grave en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Embriaguez habitual o toxicomanía.

h) 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 de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

i) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

j) La repetición de faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de naturaleza distinta y haya mediado sanción.

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos e instalaciones de pesca.

c) La embriaguez y toxicomanía en acto de servicio.

d) Revelar a elementos extraños al armador datos de reserva obligada.

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

f) Sarri laneko kideekin errieta eta iskanbilatan aritzea.

g) Axolagabekeriak edo arrazoirik gabeko nagikeriaz istripu larriak sorraraztea.

h) Arauhauste larriak behin eta berriz egitea, seihileko epearen barruan, nahiz eta desberdinak eta zigortuak izan.

62. artikulua. Lanetik botatzea eragin ditzaketen oso arauhauste larriak.

Irazpen edo lanetik botatzeaz zigortuko diren oso arauhauste larriak.

a) Laneko buruak eta lankideak edo menpekoei hitzez zein egitatez tratu txarra ematea eta errespetu eta begirunerik ez gordetzea.

b) Behin eta berriz aginte, diziplina eta zerbitzuari zor zaion arretarik ez gordetzea; horretakotzat joko da agindutako lan bat ez betetzea, edozein delarik aginduaren izaera eta bete behar deneko ordua.

c) Buru eta arduradunek beren aginteaz abusatzen badute ere oso arauhauste larritzat joko da.

d) Goardiako zerbitzua bertan behera uztea.

e) Ontzian edo kanpoan lapurretan ibiltzea.

f) Ontziratzeko agindurik ez betetzea, ontzian bertan nahiz kanpoan.

g) Ontziratze agindua ez betetzea, tartean derrigorrezko oharterazpena egon denean eta jarrera horren arrazoirik ez dagoenean.

h) Bere erruz lehorrean gelditzea ontzia itsasoratu denean eta ontzia bere ordua baino lehenago itsasoratu ez denean.

63. artikulua. Zigorrak.

Arauhausteak egiten dituztenei gehienez honako zigorrak ezarri ahal izango zaizkie:

Arauhauste arinak:

a) Ahozko zentzarazpena.

b) Idatziko zentzarazpena.

c) Egun bateko enplegu eta soldata etena.

Arauhauste larriak:

a) Ontziz aldatzea.

b) Hilabetearen zazpirenena artekoa izan daitekeen enplegu eta soldata etena.

Arauhauste oso larriak:

Marea bateko enplegu eta soldata etena.

64. artikulua. Arauhausteen preskripzioa.

Arauhauste arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeitun egunera eta oso larriak hirurogei egunera, betiere enpresak gertaeraren berri izan zuenetik kontaktzen hasita eta, edonola ere, arauhaustea egin eta sei hilabetera.

Preskripzioa kontaktzen hasteko, ontzia Estatuko edozein portutan sartzen den eguna izango da kontuan, ontzia itsasoan bazegoen arauhaustea egiterakoan.

f) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

g) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia inexcusable.

h) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza que se comentan dentro del período de un semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 62. Faltas muy graves sancionables con despido.

Son faltas muy graves, sancionables con el despido:

a) Malos tratos de palabra, obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

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

c) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le esté subordinado.

d) El abandono del servicio de guardia.

e) El robo o hurto cometido dentro o fuera del buque.

f) No cumplir la orden de embarque dentro o fuera del buque.

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

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

Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que incurrir en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

a) Transbordo de buque.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta la séptima parte de un mes.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por una marea.

Artículo 64. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a contar desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

El plazo para iniciar el cómputo de la prescripción comenzará a contarse al día siguiente de la entrada del buque en un puerto del Estado, en el supuesto de que el buque estuviera en la mar.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Soldatak berrikustea.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, ontziarutako pertsonalaren kontzeptu finkoen zenbatekoak eta lehorreko langileen ordainsariak, 1999ko abenduaren 31n indarrean daudenak, 1999ko KPI-ak izan duen aldaketaren arabera gehituko dira.

Bigarrena. Batzorde mistoa eta arazoak konpontzeko jardunbidea.

Armadoreen eta hitzarmena sinatu duten sindikatuen ordezariz osatutako Batzorde Mistoa eratuko da, hitzarmen kolektibo hau negoziatu dutenen artean hitzarmenaren interpretazioan sor daitezkeen zalantza eta desberdintasunei buruzko azken erabakia emateko.

Batzorde misto horren egoitza Gipuzkoako Lan Harremanetako Kontseiluaren Lurraldeko egoitzan bertan egon da.

Batzorde Mistoak erabakirik ezin izan duenean hartu hitzarmen kolektiboren baten interpretazio edo ezarpenean, parteek, auzi administratibo edo judizialetara jo aurretik, PRECO II-ra joko dute, Gatazken Konponketarako Konfederazioarteko Akordioan ezarritako prozeduraren bidez arazoa konpontzeko. Nolanahi ere, auzibide horretara jotzeko parteen adostasuna behar da.

Hirugarrena. Lanbide kategoriak zehaztea.

I. eranskinean ezarritakoa kaltetu gabe, hitzarmeneko batzorde mistoak lanbide kategorien doitasuna eta egungo egoerarako kategoria bakoitzari eman zaizkion eginkizunak ikuskatuko ditu. Arazo horri buruzko adostasuna lortzen bada, plantila formalizatzerara joko da, hitzarmen kolektiboan sartu ahal izateko.

I. ERANSKINA

Laneko kategoriak eta horiei dagozkien funtsezko eginkizunak definitzea.

I. ONTZIKO PERTSONALA

1. Tituludunak

*1.1. Ofizialak.**1.1.1. Zubia eta bizkarra.*

Kapitaina: Kapitain titulua duenak, bakailao arrantzan dabilen ontziaren aginte osoa duena, itsasertzerara egon daiteken distantzia edozein delarik ere.

Pilotu aginteduna: Pilotu titulua duenak, ontziaren buru dena.

Lehen ofiziala: Kapitain edo pilotu titulua duenak, ontziko kapitainaren ordezkapenez ontziaren zubi eta bizkarreko zerbitzuen buruarenak egiten duena; berak eta zubi eta bizkarreko gainontzeko ofizialek bete behar dituzten lanak banatzeaz arduratuko da, baita bizkarreko pertsonal guztiarena ere, hasi kontramaisutik eta saregile ikaslera arte; hori guztia, ontziko bigarren burua eta barruko segurtasun burua izanik, ontziko gainontzeko zerbitzuen gainean dauzkan ahalmenak kaltetu gabe.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Revisión salarial.

Con efectos 1 de enero del año 2000, los importes de los conceptos fijos del personal embarcado y las retribuciones del personal de tierra vigentes a 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en la cuantía que resulte de la aplicación del IPC correspondiente al año 1999.

Segunda. Comisión Mixta y Procedimiento de Resolución de Conflictos.

Se constituirá una Comisión Mixta compuesta por las representaciones de la Organización de Armadores y los Sindicatos firmantes del Convenio y que tendrá por objeto la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta tendrá como domicilio el de la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales en Gipuzkoa.

En los conflictos colectivos que resulten del desacuerdo en la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo cuya resolución no se haya podido lograr en la Comisión Mixta, las partes, antes de iniciar la vía administrativa o judicial, acudirán al PRECO II en orden a la superación de dichos desacuerdos mediante los procedimientos contemplados en el Acuerdo Interconfederal para la Resolución de Conflictos. En todo caso, sólo cabrá acudir al procedimiento de arbitraje cuando concurra el acuerdo de las partes.

Tercera. Definición de las categorías profesionales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Anexo I, la Comisión Mixta del Convenio procederá a estudiar la adecuación de las categorías profesionales y funciones atribuidas a la situación actual. En el caso de que se alcanzara un acuerdo al respecto se procederá a su formalización para que pase a formar parte del Convenio Colectivo.

ANEXO I

Definición de las categorías profesionales y funciones fundamentales que corresponden.

1. PERSONAL EMBARCADO

1. Titulados

*1.1. Oficiales.**1.1.1. Puente y Cubierta.*

Capitán: Es el que, en posesión de este título, ejerce el mando del buque dedicado a la pesca del bacalao sin limitación ni distancia a la costa.

Piloto con mando: El que con título de tal ostenta la Jefatura de la nave.

Primer Oficial: El que con título de Capitán o Piloto y por delegación del Capitán de la nave, ejerce la jefatura del servicio de puente y cubierta, siendo el encargado de distribuir el trabajo entre él y los demás oficiales de puente y cubierta, dirigiendo el de todo el personal de cubierta de Contramaestre a Aprovechante, sin perjuicio de las atribuciones que respecto de los demás servicios del buque le correspondan en su condición de segundo Jefe del mismo y Jefe de la Seguridad interior.

Bigarren ofiziala: Kapitain edo pilotu titulua duelarik, ontziaren agintea duenaren zuzeneko aginduetara dagoena; itsasoko eta portuko goardiak egingo ditu eta bere lanbide titulua-
ren arabera legeriak edo ohiko arautegiak, edota ontziko buruak delegazioz edo ordezkapenez, damaizkion eginkizun guztiak beteko.

— 1.1.2. Makinak.

Itsas makinari burua: Makinari titulua duelarik, makinetakoa arduraduna, ontziaren tona eta kostarako distantzia kontuan hartze gabe.

Ofizial makinari gisa ere errolda daiteke ontzian, makinari-
erdozein kategoriatan eta potentziaren mugarik gabe.

Makinari lehen ofizial aginteduna: Lehen mailako ofizial
makinari titulua duelarik, 4.000 cv-ko potentzia eraginkor
arteko bakailao-ontzi bikoteko lehen ontziko makina buruarena
egiten du.

Makinari lehen ofizial agintegabea: Lehen mailako ofizial
makinari titulua duelarik, 4.000 cv-ko potentzia eraginkor
arteko bakailao-ontzi bikoteko bigarren ontziko makina burua-
ren egiten du.

Makinari bigarren ofizial aginteduna: Bigarren mailako ofi-
zial makinari titulua duelarik, bakailao-ontzi bikoteko lehen
ontzian bere kategoriarik dagozkion eginkizunak betetzen
dituena; makinetakoa ofizial gisa errolda daiteke erdozein kate-
goriatan, potentzia mugarik gabeko ontzietan.

Makinari bigarren ofizial agintegabea: Bigarren mailako
ofizial makinari titulua duelarik, bakailao-ontzi bikoteko biga-
rren ontzian bere kategoriarik dagozkion eginkizunak betetzen
dituena; makinetakoa ofizial gisa errolda daiteke erdozein kate-
goriatan, potentzia mugarik gabeko ontzietan.

1.2. *Itsas arrantzako lanbide prestakuntza.*

— 1.2.1. Ontziko zubia eta bizkarra.

Arrantza kapitaina: Egoki den titulua duelarik, daukaten
tituluari dagozkion izaera eta hierarkiako jite teknikoko eginki-
zunak betetzen dituena; berari dagokio, bakailao arrantzan
espezialista bezala, kalak bilatzea eta sareak bota eta jasotzeko
lanak zuzentzea.

Bakailao-ontzi bikoteetan lehen ontziko agintea izango du;
bigarren ontziko agintea ere bere esku izan dezake edota lehen
ontzian zein bigarreanean bigarren buru bezala errolda daiteke,
betiere bere tituluari dagozkion mugen barruan.

Alturako arrantza patroia aginteduna: Egoki den titulua due-
larik, daukaten tituluari dagozkion izaera eta hierarkiako jite
teknikoko eginkizunak betetzen dituena; berari dagokio, bakai-
lao arrantzan espezialista bezala, kalak bilatzea eta sareak bota
eta jasotzeko lanak zuzentzea.

Bakailao-ontzi bikoteetan lehen ontziko agintea izango du;
bigarren ontziko agintea ere bere esku izan dezake edota lehen
ontzian zein bigarreanean bigarren buru bezala errolda daiteke,
betiere bere tituluari dagozkion mugen barruan.

Alturako arrantza patroia ofiziala: Egoki den titulua duelarik,
700 tona arteko (ETG) ontzietan agintea duena.

Segundo Oficial: Es el que, con título de Capitán o Piloto,
se halla a las inmediatas órdenes del que ejerce el mando del
buque, efectúa las guardias del mar y de puerto y ejerce todas
aquellas funciones o cometidos que por la legislación o normas
consuetudinarias se le atribuyan en razón del título profesional
que posea, por delegación o representación del que ejerce el
mando del buque.

— 1.1.2. Máquinas.

Maquinista Naval Jefe: Es el que, en posesión de este título,
desempeña el cargo de Jefe de Máquinas sin limitación de tone-
laje, ni distancia a la costa.

También podrán enrolarse como Oficial de Máquinas, en
sus diferentes categorías, sin limitación de potencia.

Oficial de Máquinas de Primera Clase con mando: Es el que,
en posesión del título de Oficial de Máquinas de Primera Clase,
desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en el primer buque de
parejas bacaladeras de potencia efectiva hasta 4.000 C.V.

Oficial de Máquinas de Primera Clase sin mando: Es el que,
en posesión del título de Oficial de Máquinas de primera clase,
desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en el segundo buque
de parejas bacaladeras de potencia efectiva hasta 4.000 CV.

Oficial de Máquinas de Segunda Clase con mando: Es el
que, en posesión del título de Oficial de Máquinas de segunda
clase, realiza las funciones de su categoría en el primer buque,
pudiendo enrolarse como Oficial de Máquinas en sus distintas
categorías, en buques sin limitación de potencia.

Oficial de Máquinas de Segunda Clase sin mando: Es el
que, en posesión del título de Oficial de Máquinas de Segunda
Clase, realiza las funciones de su categoría en el segundo
buque, pudiendo enrolarse como Oficial de Máquinas, en sus
distintas categorías, en buques sin limitación de potencia.

1.2. *Formación Profesional náutico-pesquera.*

— 1.2.1. Puente y Cubierta.

Capitán de pesca: Es el que, en posesión del título corres-
pondiente, ejerce las funciones de carácter técnico que dimanen
de la naturaleza y jerarquía del título que ostenta y como per-
sona especializada en la pesca del bacalao le corresponde deter-
minar los caladeros y dirigir las faenas de largar y recoger apa-
rejos.

En las parejas bacaladeras ejercerá el mando del primer
buque, puede mandar asimismo el segundo buque de pareja o
embarcar de segundo de a bordo en el primero o segundo
buque, dentro de los límites de su título.

Patrón de pesca de altura con mando: Es el que, en posesión
del título correspondiente, ejerce las funciones de carácter téc-
nico que dimanen de la naturaleza y jerarquía del título que
ostenta y como persona especializada en la pesca del bacalao le
corresponde determinar los caladeros y dirigir las faenas de lar-
gar y recoger aparejos.

En las parejas bacaladeras ejercerá el mando del primer
buque; puede mandar asimismo el segundo buque de pareja o
embarcar de segundo de a bordo en el primero o segundo
buque, dentro de los límites de su título.

Patrón de Pesca de altura Oficial: Es el que, en posesión del
título correspondiente, ejerce mando de buques pesqueros hasta
700 toneladas R.B.

— 1.2.2. Makinak.

Itsas mekanikari nagusi aginteduna: Egoki den titulua duelarik, bakailao ontzietan eta bakailao-ontzi bikoteetako lehen ontzian makina buruaren kargua duena, 2.000 cv arteko potentzia eraginkorreko edozein propulsió sistemaz ibiltzen diren ontzietan.

Itsas mekanikari nagusi agintegabea: Egoki den titulua duelarik, bakailao ontzietan eta bakailao-ontzi bikoteetako bigarren ontzian makina buruaren kargua duena, 2.000 cv arteko potentzia eraginkorreko edozein propulsió sistema erabiltzen duten ontzietan.

Lehen mailako itsas mekanikari aginteduna: Egoki den titulua duelarik, bakailao ontzietan eta bakailao-ontzi bikoteetako bigarren ontzian makina buruaren kargua duena, 900 cv arteko potentzia eraginkorreko edozein propulsió sistema erabiltzen duten ontzietan.

Lehen mailako itsas mekanikari agintegabea: Egoki den titulua duelarik, bakailao ontzietan eta bakailao-ontzi bikoteetako bigarren ontzian makina buruaren kargua duena, 900 cv arteko potentzia eraginkorreko edozein propulsió sistema erabiltzen duten ontzietan.

Bigarren mailako itsas mekanikaria: Egoki den titulua duelarik, bakailao ontzietan eta bakailao-ontzi bikoteetan makina buruaren kargua duena, 290 cv arteko potentzia eraginkorreko ontzietan.

2. Tostartekoak. Zubia eta bizkarra.

Arrantzako kontramaisua: Arrantza teknketan praktikoa-rena egiten duena, kalatokiak ezagutzen dituena eta arrantza eginkizunetan espezializatua delarik, ontziko kapitainaren agindupean arrantza jardunaz arduratzen dena, ardura hori zubiko titulaturen batek betetzen ez duenean; kontramaisuari dagokio sareak non botako diren zehaztea eta arrantza jardunak eta eginkizunak antolatzea.

Kontramaisua: Itsasoko eginbeharretan iaioa, trebatua eta esperientzia handia duena, kapitainaren edo patroia-aren esanetara dagoena; bera da tostartekoen eta bizkarreko arrantzaleen zuzeneko burua eta, ardura hori duelarik, berak antolatzen ditu bizkarreko langile taldeak bete behar dituen lanak eta eginkizun mekanikoak, betiere goikoek berari aginduko diotenaren arabera; bera arduratuko da pertsonalki, era berean, eginkizunak banakidetasunez banatzeaz eta bere menera dauden espezialista eta menpekoek jaso dituzten aginduak azkartasunez eta zehaztasunez bete direla egiaztatzeaz; baita ere, bera arduratuko da zein diren jarrera onena erakusten dutenak, ezagupen handiena dutenak eta lan jakin bakoitzerako egokienak direnak ezagutzeaz eta kontuan izateaz, langile guztien eginbeharrak zehaztasunik handienaz aprobetxatu ahal izateko.

Lehen eta bigarren kontramaisu bezala sailkatuko dira.

Saregile burua: Aparailuak eta sareak egiteaz eta konpon-tzeaz arduratuko da, hala nola horiek ontzian bertan konpon-tzeaz eta bere menera dauden saregileen lana zuzentzeaz.

Gatzemaile burua: Arraina behar bezala kontserbatzeko, arrainari gatz emateko eginkizunetaz arduratuko da, betiere arrainaren gazitasunari, eta abarri dagokionean jaso dituen aginduak betez.

Sukaldaria: Ontziko eskifaiaren janariak prestatzeaz, gozatzetaz eta kontserbatzeaz arduratzen dena da; berari eskuratuko dioten edo erosiko dituen elikagaiak eta gozagarriak administratzeaz eta behar bezala ustiatzeaz arduratuko da.

— 1.2.2. Máquinas.

Mecánico Naval Mayor con mando: Es el que, estando en posesión del título correspondiente, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques de pesca de bacalao y en el primer buque de parejas bacaladeras, de cualquier sistema de propulsión de potencia efectiva hasta 2.000 CV.

Mecánico Naval Mayor sin mando: Es el que, estando en posesión del título correspondiente, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques de pesca de bacalao y en el segundo buque de parejas bacaladeras, de cualquier sistema de propulsión de potencia efectiva hasta 2.000 CV.

Mecánico Naval de Primera con mando: Es el que, en posesión del título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques bacaladeros y en el segundo buque de parejas bacaladeras de cualquier sistema de propulsión y de potencia efectiva hasta 900 CV.

Mecánico Naval de Primera sin mando: Es el que en posesión de éste título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques bacaladeros y en el 2.º buque de parejas bacaladeras de cualquier sistema de propulsión y de potencia efectiva hasta 900 CV.

Mecánico Naval de Segunda: Es el que, en posesión del título, desempeña el cargo de Jefe de Máquinas en buques bacaladeros o parejas bacaladeras, de potencia efectivas hasta 290 CV.

2. Maestranza. Puente y Cubierta

Contramaestre de Pesca: Es el práctico en técnica de pesca, conocedor de los caladeros y especializado en las faenas de pesca que bajo la autoridad del Capitán de la embarcación tienen por misión, cuando ésta no sea ejercida por un titulado de puente, indicar los lugares en que, a su juicio, han de efectuarse los lances y dirigir las faenas y trabajos de pesca.

Contramaestre: Es el hombre de mar, hábil y experimentado en las faenas marineras, que bajo las órdenes del Capitán o Patrón, es el Jefe directo o inmediato de la Marinería y persona de cubierta y, como tal, dispone con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos mecánicos de a bordo que corresponde a la sección de cubierta, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes a los especialistas subalternos que de él dependan, teniendo siempre presente quiénes son los de mejor conducta, mayores conocimientos y más aptos para, en cualquier momento, poder aprovechar acertadamente los servicios de todos.

Se clasifican en primeros y segundos Contramaestres.

Jefe Redero: Es el encargado de confeccionar los aparejos y apañar las redes, así como llevar a cabo su reparación a bordo, dirigiendo el trabajo de los rederos a su cargo.

Jefe Salador: Es el que ordena la función de salazón del pescado para su debida conservación, siguiendo las instrucciones que en cuanto concierne a su grado de salinidad, etc., haya recibido.

Cocinero: Es el encargado 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 le entreguen o adquieran para su condimentación.

3. Menpekoak

3.1. *Especialistak.*

Marinel-arrantzalea (Pescamar): Itsasoko jardunak egiten dituen eta arrantzan eta arrantza aparailuak erabiltzen daukan jakintzagatik arrantzale ofizioa duena; horrezaz gain, nabigatzen ere badaki eta ontzietako berariazko eginkizunak ere ezagutzen ditu. Marinel-arrantzaleak egin behar ditu lan mekaniko guztiak, hala nola gatzemailearenak, bizkarreko makina erabiltzaileenak eta trontzalarienak, eginkizun horietarako berariazko langilerik izendatu ez denean.

Elektrikaria: Makinetako buruaren menera dagoelarik, ontziko instalazio eta kable elektrikoez arduratzen dena.

Koipeztatzailea: Ontziko makina eta motoreak koipeztatzeaz arduratzen dena; makinetako arduradun edo buruek agintzen dizkieten beste eginkizun lagungarri batzuk ere egin behar ditu.

Saregilea: Saregile buruaren aginduetara, ontzian bertan sareak eta arrantza aparailuak konpontzen dituen.

3.2. *Menpekoak.*

Marinela: Lanari dagokionean, urte gehien daraman tostar-tekoa da. Bakailao arrantzako eginkizunetan hasitakoa eta ontzian edozein motatako laguntza lanak egiten ditu kontramaisuaren esanetara.

Saregile laguntzailea: Saregile buruaren menera, horrek agintzen dizkion laguntza eginkizunak betetzen ditu.

Saregile ikaslea: Saregile eginkizunak ikasteko lanak egiten ditu, egunen batean kategoria horretara iristeko.

Zerbitzaria: Menpeko langile horren kargura dago bakailao ontzietako gela eta kargu batzuen gela eta zerbitzuak txukuntzea eta garbitzea.

Sukaldeko laguntzailea: Sukaldeko ontziteria garbitzen duena, hala nola sutegia, plaka eta gainontzeko tresnak; berebat, sukaldea txukundu eta garbituko du eta ontziteria behar bezala gobernatu. Berari dagokio, halaber, barazkiak eta gainontzeko janariak garbitzea, eta abar; baita agintzen dioten beste edozein zerbitzu betetzea ere, eta arreta berezia jarriko du bere lanbidean aurrera egiteko.

II. LEHORREKO PERTSONALA

Ikuskatzailea: Oro har enpresaren ontzietako zerbitzuak zaintzeaz arduratzen da eta armadorearen izenean aritzen da bere ardurapean dauden zerbitzuak era egokian funtzionatzeko aginduak ematen; berebat, agindu horiek betetzen direla zainduko du, eta agintzen dizkieten kudeaketa mailako beste eginkizun batzuk ere egin ditzake.

Saregile maisua: Arrantzarako sare eta aparailuak egin eta egokitzen, ontzietan behar diren arrantza tresna guztiak egokitu eta saregileen lanak zuzentzen ditu.

Saregilea: Saregile buruaren aginduetara, bukeak hornitzeko sareak eta arrantza aparailuak konpontzen dituen.

Goarda: Menpeko langile horrek portuan dauden ontziak zaintzen ditu, ontzi horietan eskifaia inor besterik gelditzen ez denean.

Biltegizaina: Lehorrean gordetzen diren gauzak zaintzeaz arduratzen da, hala nola ontzietan ekartzen dutena gordetzeaz eta horiek behar dutena hornitzeaz.

3. Subalternos

3.1. *Especialistas.*

Marinero Pescador (Pescamar): Es el hombre dedicado a las faenas del mar y que por sus conocimientos en la pesca y manejos de sus artes o aparejos se denomina de oficio pescador y tiene, naturalmente, los conocimientos indispensables para la navegación y demás faenas propias a bordo de los buques. A ellos competen aquellos trabajos meramente mecánicos, para los que no exista a bordo personal expresamente designado para los mismos, tales como Salador, Maquinilleros y Tronchador.

Electricista: Es el que, bajo la inmediata dependencia del Jefe de Máquinas, efectúa los trabajos propios de su oficio en las instalaciones y conducciones eléctricas del buque.

Engrasador: Es el que 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.

Redero: Es aquel que a las órdenes del Jefe Redero compone y enmienda a bordo de los barcos las artes de pesca.

3.2. *Simples subalternos.*

Marino: Es el tripulante de mayor edad, a efectos laborales, que se inicia en las faenas propias de la pesca de bacalao realizando a bordo traslados de todo orden de carácter auxiliar bajo las órdenes del Contramaestre.

Ayudante Redero: Es el que realiza cometidos auxiliares a las órdenes del Jefe Redero o Rederos.

Aprovechante: Es el que se inicia en los trabajos propios del Redero para alcanzar en su día esta categoría.

Camarero: Es el subalterno que tiene a su cargo el cuidado y limpieza de determinados alojamientos y el servicio de cierto personal en los buques bacaladeros.

Marmitón: Es el encargado del fregado y lavado de la batería de cocina, placas, utensilios y demás menaje propio de aquella, contribuyendo además, a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le está encomendado. Será también de su cometido lavar verduras, etc. y cualquier otro servicio que se le encomiende, poniendo singular empeño en el perfeccionamiento de su educación profesional.

II. PERSONAL DE TIERRA

Inspector: Es el que está encargado de la vigilancia de los servicios en general de los buques propiedad de la empresa, dando en nombre del Armador las órdenes oportunas para el mejor funcionamiento de aquellos servicios y velando por el cumplimiento de las citadas órdenes, pudiendo realizar otras funciones de gestión que se le encomienden.

Maestro Redero: Es quien confecciona, apareja y apaña las artes de pesca trabajos de pertrechamiento de los buques y dirige el trabajo de los rederos.

Redero: Es aquel que a las órdenes del Maestro Redero compone y remienda las artes de pesca y trabajos de pertrechamiento de los buques.

Guarda: Es el subalterno que tiene a su cargo la custodia de las embarcaciones inactivas, en puerto, y sin que en ella quede personal alguno de su dotación.

Almacenero: Encargado del control de las existencias en tierra, así como, de la recepción y expedición de los suministros a los buques.

II. ERANSKINA / ANEXO II

ONTZIKO PERTSONALA / PERSONAL EMBARCADO

<i>Lanbide kategoriak / Categorías profesionales</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>
<i>— Zubi eta Bizkarreko Ofizialak / Oficiales Puente y Cubierta:</i>			
Kapitaina / Capitán	78.865	221.798	3.105.172
Pilotu aginteduna / Piloto con mando	71.689	201.251	2.817.514
Lehen ofiziala / Primer oficial	68.090	190.946	2.673.244
Bigarren ofiziala / Segundo oficial	64.504	180.678	2.529.492
<i>— Makinetako Ofizialak / Oficiales máquinas:</i>			
Itsas makinari burua / Maquinista naval jefe	77.085	216.701	3.033.814
Makinari lehen ofizial aginteduna / Oficial máquina 1.ª con mando	68.877	193.200	2.704.800
Makinari lehen ofizial agintegabea / Oficial máquina 1.ª sin mando	68.090	190.946	2.673.244
Makinari bigarren ofizial aginteduna / Oficial máquina 2.ª con mando	66.295	185.807	2.601.298
Makinari bigarren ofizial agintegabea / Oficial máquina 2.ª sin mando	64.504	180.678	2.529.492
<i>— Itsas Arrantzako lanbide prestakuntzakoak. Ontziko zubia eta bizkarra Titulac. Profe. Náutico-Pesquera Puente y Cubierta:</i>			
Arrantza kapitaina / Capitán de pesca	71.689	201.251	2.817.514
Alturako arrantza patroï aginteduna / Patrón, pesca altura con mando	57.331	160.141	2.241.974
Alturako arrantza patroï ofiziala / Patrón, pesca altura oficial	53.728	149.779	2.096.906
<i>— Makinak / Máquinas:</i>			
Itsas mekanikari nagusi aginteduna / Mecánico naval mayor con mando	56.070	156.530	2.191.420
Itsas mekanikari nagusi agintegabea / Mecánico naval mayor sin mando	53.728	149.824	2.097.536
Lehen mailako itsas mekanikari aginteduna / Mecánico naval 1.ª con mando	51.938	144.669	2.025.366
Lehen mailako itsas mekanikari agintegabea / Mecánico naval 1.ª sin mando	50.127	139.514	1.953.196
Bigarren mailako itsas mekanikaria / Mecánico naval de 2.ª	46.525	129.201	1.808.814
<i>— Tostartekoak: Zubia eta Bizkarra / Maestranza Puente y Cubierta</i>			
Arrantzako kontramaisua / Contra maestre de pesca	57.303	160.061	2.240.854
1. kontramaisua / Contra maestre de 1.ª	46.525	129.201	1.808.814
2. kontramaisua / Contra maestre de 2.ª	42.490	118.935	1.665.090
Saregile burua / Jefe Redero	42.490	118.935	1.665.090
Gatzemaile burua / Jefe salador	42.490	118.935	1.665.090
Sukaldaria / Cocinero	37.544	103.490	1.448.860
<i>— Menpekoak eta Espezialistak / Subalternos y Especialistas</i>			
Marinel-arrantzalea (Pescamar) / Marinero pescador (pescamar)	37.544	103.490	1.448.860
Elektrikaria / Electricista	37.544	103.490	1.448.860
Koipeztatzailea / Engrasador	37.544	103.490	1.448.860
Saregilea / Redero	37.544	103.490	1.448.860
Trontzalaria / Tronchador	37.544	103.490	1.448.860
Gatzemailea / Salador	37.544	103.490	1.448.860
Bizkarreko makinaria / Maquinillero	37.544	103.490	1.448.860
<i>— Menpekoak / Simples Subalternos</i>			
Marinela / Marinero	35.753	98.358	1.377.012
Saregile laguntzailea / Ayudante redero	37.544	103.490	1.448.860
Saregile ikaslea / Aprovechante	35.753	98.358	1.377.012
Zerbitzaria / Camarero	35.753	98.358	1.377.012
Sukaldeko laguntzailea / Marmitón	35.753	98.358	1.377.012

LEHORREKO PERTSONALA / PERSONAL DE TIERRA

<i>Lanbide kategoriak / Categorías profesionales</i>	<i>Sal. garantiz.</i>	<i>Sal. Anual</i>
Ikuskatzailea / Inspector	202.500	2.835.000
Saregile maisua / Maestro redero	196.037	2.744.518
Saregilea, txabolazaina, biltegi zaina / Redero, chabolero, almacén	175.771	2.460.794
Saregile ikaslea, goarda / Aprovechante, guarda	168.353	2.356.942